UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

LUÍS AUGUSTO LOPES

A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NAS TRAMAS DA TERCEIRIZAÇÃO:
O SETOR PETROLÍFERO, A PETROBRÁS E O PROMINP.

Salvador
2012

LUÍS AUGUSTO LOPES

A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NAS TRAMAS DA TERCEIRIZAÇÃO:
O SETOR PETROLÍFERO, A PETROBRÁS E O PROMINP.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Graça Druck
Co-Orientador: Prof. Dr. Jair Batista da Silva

Salvador
2012

Lopes, Luís Augusto
L864 A qualificação profissional nas tramas da terceirização: o setor petrolífero, a Petrobrás e o Prominp / Luis Augusto Lopes. – Salvador, 2012.
232f.: il.

Orientadora: Profª. Drª. Graça Druck
Co-orientador: Prof. Dr. Jair Batista da Silva
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, 2012.

1. Qualificações profissionais. 2. Prominp. 3. Petrobrás. 4. Terceirização. I. Druck, Graça. II. Silva, Jair Batista. III. Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas IV. Título.

CDD – 331

LUIS AUGUSTO LOPES

A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NAS TRAMAS DA TERCEIRIZAÇÃO: O SETOR PETROLÍFERO, A PETROBRÁS E O PROMINP

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Sociais e, aprovada em dezessete de dezembro de dois mil e doze, pela Comissão formada pelos professores:

Prof(a). Maria Regina Filgueiras Antoniazzi (UFBA)
Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia

Prof(a). José Carlos Serra Neves (FRB)
Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia

Prof(a). Maria da Graça Druck de Faria (UFBA)
Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas

Profa(a) Jair Batista da Silva (UFBA)
Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas

A

Selma, Davi, Lael, José Raimundo (*in memorian*), Alaíde e Rosana (*in memorian*).

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, José Raimundo (*in memorian*), e minha mãe Alaíde, que me geraram e cedo criaram em mim um amálgama entre o pensamento crítico de esquerda e o caráter cristão.

A Selma, Davi e Lael, pelo amor e pelo suporte dado durante períodos tão difíceis, mas compensadores.

A Paula Marcelino e Jair Batista com quem, em 2009, eu tive o grato prazer de ser apresentado de uma maneira tão brilhante à Sociologia do Trabalho, brilho este que continuou na co-orientação de Jair.

A Graça Druck, minha orientadora, por sua sabedoria na condução deste projeto, e por instigar o em mim um aprofundamento do meu conhecimento na Sociologia.

Aos professores Regina Antoniazzi e José Carlos Serra Neves, participantes da banca de qualificação por suas ricas sugestões.

Aos entrevistados por disporem seu tempo e também por compartilharem experiências ricas de suas vidas com a qualificação profissional.

Aos professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, por sua ajuda e por proporcionar novas descobertas no campo da Sociologia.

Aos colegas de turma, do CRH, e do Programa de Pós-Graduação em Educação por sua amizade e suas sugestões.

Aos meus alunos do IFBA em Simões Filho, uma rica fonte de conhecimento do mundo do trabalho.

A todos que, embora não citados aqui, estão vivos no meu inconsciente e indiretamente contribuíram para a realização deste projeto.

Que mundo? Que mundo é este?
Do fundo seio d'est'alma
Eu vejo...que fria calma
Dos humanos na fereza!
Vejo o livre, feito escravo
Pelas leis da prepotência;
Vejo a riqueza em demência
Postergando a natureza

Luiz Gama
Que mundo é este?

"Há uma luta de classes, tudo bem, mas é a minha classe, a classe rica, que está fazendo a guerra e estamos ganhando".

Warren Buffett – megainvestidor estadunidense. Citado por David Harvey em "O enigma do Capital"

LOPES, Luís Augusto. *A Qualificação Profissional nas tramas da terceirização*: O setor petrolífero, a Petrobrás e o Prominp. 232 f.il. 2012. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

RESUMO

A presente dissertação tem como objeto de investigação o plano de qualificação do Programa de Mobilização Nacional da Indústria de Petróleo e Gás Natural – Prominp, surgido em 2003 no primeiro governo de Luiz Inácio Lula da Silva na esfera do Ministério das Minas e Energia e da Petrobrás. O objetivo é investigar qual qualificação profissional é oferecida no Prominp e para quais trabalhadores, utilizando o arcabouço teórico da Sociologia do Trabalho e da Educação e a avaliação dos dados empíricos produzidos através da análise documental e das entrevistas com múltiplos atores do programa. A partir do estudo das condições atuais de trabalho, marcadas pela reestruturação produtiva e pela terceirização, buscou-se verificar como este processo acontece dentro da Petrobrás e como estes fatores afetam a modelagem do programa de qualificação do Prominp, que visa trabalhadores terceirizados. Os resultados apontam que há uma sintonia entre os dois fatores e que esta qualificação objetiva justificar a terceirização, já que a maior beneficiária é a empresa que tem ganhos na sua imagem corporativa, em detrimento dos trabalhadores, que continuam, em sua grande maioria, desempregados ou subempregados e mesmo se conseguirem empregos eles serão nas empresas terceirizadas da Petrobrás.

PALAVRAS-CHAVE: Qualificação profissional, Prominp, Petrobrás, terceirização.

LOPES, Luís Augusto. *The Professional Qualification in the outsourcing's weft*: the oil sector, Petrobrás and Prominp. 232 pp.ill. 2012. Master Dissertation – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

ABSTRACT

The aim of this present dissertation is investigate the qualification plan in the National Mobilization Program of the Natural Gas and Oil Sector Industry. – Prominp, arisen in 2003, during the first government of Luiz Inácio Lula da Silva in the sphere of the Brazilian Mine and Energy Ministry with Petrobrás, the Brazilian state-owned oil company. The general aim is investigate which qualification is offered for which workers, through the eyes of Sociology of Work and Education and the evaluation of the empirical data produced through document analysis and interviews with manifold actors in the program. Beginning with the study of the current working conditions, marked by the productive restructuring and outsourcing, we sought to verify how this process is occurring inside Petrobrás and how these factors affect the construction of the model of qualification program of Prominp, which aims outsourced workers. The results of the research indicate that these two factors are in the same tune and the aim of this qualification program is to justify the outsourcing. At the end the company is the greatest winner with gains in the corporate image. On the other hand the most part of workers still unemployed or underemployed. Even if they get a job, it will be at the outsourcing companies of Petrobrás.

Keywords: Professional qualification, Prominp, Petrobrás, outsourcing.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Área do pré-sal 97
Figura 2 – Maiores déficits mundiais de petróleo 98
Figura 3 – Caracterização do Aglomerado de Petróleo e Gás, segundo o grau de complexidade e dinamismo tecnológico das firmas 124
Figura 4 – Estrutura de governança do Prominp 132
Figura 5 – Estrutura de funcionamento do Prominp..... 133
Figura 6 – Ciclo de Educação Profissional..... 150
Figura 7 – Estrutura do Plano de Plano de Qualificação Profissional do Prominp 152
Figura 8 – Ciclos, Editais e Vagas do Prominp 155
Figura 9 – Demanda de Recursos Humanos contemplando os projetos da Petrobrás – PN 2009 2013 158

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Relação terceirizados/contratados no mercado de trabalho brasileiro 74
Tabela 2 – Estimativa de funcionários e terceirizados na União e no Setor Público Federal. 79
Tabela 3 – Maiores capacidade de produção, refino e consumo de petróleo em 2009 (mil barris/dia)..... 94
Tabela 4 – Comparativo de remunerações entre empresas terceirizadas da Petrobrás 106
Tabela 5 – Comparativo entre duas funcionárias na Petrobrás 107
Tabela 6 – Conteúdo local médio por rodada de licitação 127
Tabela 7 – Turmas do Prominp executadas no IFBA/Simões Filho 164
Tabela 8 – Questionários aplicados..... 165
Tabela 9 – Rendimentos pessoais dos egressos que trabalhavam à época do curso 167
Tabela 10 – Rendimentos familiares dos egressos..... 168
Tabela 11 – Situação profissional dos egressos ao final do curso..... 169

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estimativa dos setores terceirizados na Petrobrás 105
Quadro 2 – Cursos do Prominp oferecidos no IFBA/Simões Filho 163

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Faixa etária dos egressos 166
Gráfico 2 – Cor/Raça autodeclarados 166

LISTA DE SIGLAS

ABAST	Abastecimento
ABCE	Associação Brasileira de Consultores de Engenharia
ABEMI	Associação Brasileira de Engenharia Industrial
ABENDI	Associação Brasileira de Ensaios Não Destrutivos e Inspeção
ABIMAQ	Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos
ABINEE	Associação Brasileira da Indústria de Elétrica e Eletrônica
ABITAM	Associação Brasileira da Indústria de Tubos e Acessórios de Metal
ABRACO	Associação Brasileira de Corrosão
ABRAMAN	Associação Brasileira de Manutenção
ADIB	Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Indústria de Base
ANP	Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis
APA	Área de Proteção Ambiental
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BS	Balanço Social
BV	*Bureau Veritas*
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CCQ	Círculos de Controle de Qualidade
CEFET-BA	Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia
CENPES	Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Leopoldo Américo Miguez de Mello
CENTEC	Centro de Educação Tecnológica da Bahia
CEQT	Centro de Excelência em Qualidade da Terceirização
CIC	Centro Integrado de Controle
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CM	*Contract Manufacturing*
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNP	Conselho Nacional de Petróleo

CNPF	*Conseil national du patronat français*
CNPE	Conselho Nacional de Política Energética
COPPE-RJ	Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-graduação e Pesquisa de Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro
CT-PETRO	Fundo Setorial do Petróleo e Gás Natural
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DDS	Diálogo Diário de Segurança
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
E&P	Engenharia e Produção
EMS	*Eletronics Manufacturigs Services*
EPC	*Engineering, Procurement and Construction.*
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
ETFBA	Escola Técnica Federal da Bahia
FBTS	Fundação Brasileira de Tecnologia da Soldagem
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI	Fundo Monetário Internacional
FPSO	*Floating, Production, Storage and Offloading System*
FRONAPE	Frota Nacional de Petroleiros
FUP	Federação Única dos Petroleiros
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
GE&TD	Gás e Energia e Transporte Dutoviário
GQT	Gestão da Qualidade Total
GDP	Gerenciamento de Desempenho Pessoal
HIV	*Human Immunodeficiency Virus*
IBASE	Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IBP	Instituto Brasileiro do Petróleo, Gás e Biocombustíveis
IDORT	Instituto de Organização Racional do Trabalho
IFBA	Instituto Federal da Bahia
IND P&G	Indústria de Petróleo e Gás

INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
INFBS	Indústria Nacional Fornecedora de Bens e Serviços
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IQT	Índice da Qualidade da Terceirização
ISO	*International Organization for Standardization*
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	Lei Orçamentária Anual
MA	Meio Ambiente
MARE	Ministério da Administração e Reforma do Estado
MCT	Ministério da Ciência e Tecnologia
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
MEC	Ministério da Educação
MEDEF	*Mouvement des Entreprises de France*
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NAFTA	*North America Free Trade Agreement*
NAI	Núcleo de Articulação com a Indústria
NCVQ	*National Council for Vocational Qualifications*
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONIP	Organização Nacional da Indústria de Petróleo
ONU	Organização das Nações Unidas
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
OSCIP	Organização Social da Sociedade Civil de Interesse Público
PBQP	Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade
PEA	População Economicamente Ativa
PEMEX	Petróleos Mexicanos S.A.
P&D	Pesquisa e Desenvolvimento
P&G	Petróleo e Gás
PIPMO	Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra

PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PLR	Participação nos lucros e resultados
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar
PND	Plano Nacional de Desenvolvimento
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PNQP	Plano Nacional de Qualificação Profissional
PPA	Plano Plurianual de Governo
PROJOVEM	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
PROMINP	Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural
QSMS	Qualidade, Segurança, Saúde e Meio Ambiente
REPETRO	Regime Aduaneiro Especial de exportação e importação de bens destinados à exploração e à produção de petróleo e gás natural
RLAM	Refinaria Landulpho Alves
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SINAVAL	Sindicato Nacional da Indústria Naval e Offshore
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SMS	Segurança, Saúde e Meio Ambiente
SPE	Setor Produtivo Estatal
STF	Supremo Tribunal Federal
TBG	Transportadora Brasileira Gasoduto Brasil-Bolívia
TCU	Tribunal de Contas da União
TEC	Tecnologia
TM	Transporte Marítimo
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
USAID	*United States Agency for International Development*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 19

METODOLOGIA E LIMITES DA PESQUISA 20

CAPÍTULO I - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 24

1.1 UM HISTÓRICO SOBRE QUALIFICAÇÃO 24
1.2 SOCIOLOGIA DO TRABALHO E A QUALIFICAÇÃO: FRIEDMANN E NAVILLE ... 27
1.3 BRAVERMAN, TECNOLOGIA E A DESQUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR 32
1.4 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO E O BANCO MUNDIAL 37
1.5 AS NOVAS FACES DA QUALIFICAÇÃO 42
1.6 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO SÉCULO XXI 49
1.7 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS 52

CAPÍTULO II – TERCEIRIZAÇÃO 54

2.1 TERCEIRIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA 54
2.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO SOCIAL 59
2.3 TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO 61
2.4 A TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO: HORRORES REVISITADOS 62
2.5 A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: A DESIGUALDADE REFORÇADA 71
2.6 A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO 76
2.7 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS 80

CAPÍTULO III - A EVOLUÇÃO DA PETROBRÁS 82

3.1 O PETRÓLEO E A PETROBRÁS 82
3.2 AS MUDANÇAS A PARTIR DA DÉCADA DE 90 89
3.3 O ADVENTO DO PRÉ-SAL 95
3.4 A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO NA PETROBRÁS 100
3.5 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA PETROBRÁS 113
3.6 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS 119

CAPÍTULO IV - O PROMINP 121

4.1 POLÍTICAS DE CONTEÚDO LOCAL: BASE PARA O PROMINP 121
4.2 O NASCIMENTO DO PROMINP E O REFORÇO DAS POLÍTICAS DE CONTEÚDO LOCAL 123
4.3 A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO PROMINP 125
4.4 A JUSTIFICATIVA DO PROMINP COMO POLÍTICA INDUSTRIAL 127
4.5 CONTEÚDO LOCAL E INCENTIVO À TERCEIRIZAÇÃO 128
4.6 A DINÂMICA INTERNA DO PROMINP 131
4.7 E A POLÍTICA INDUSTRIAL DO PROMINP? 133
4.8 UMA ANÁLISE CONTRATUAL 136
4.9 OS CENTROS DE EXCELÊNCIA 140
4.10 O CENTRO DE EXCELÊNCIA EM QUALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO 141
4.10.1 Acidentes causados e qualidade na terceirização **..... 142**

4.11 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS 144
CAPÍTULO V - A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO PROMINP 146
5.1 ALGUNS PRESSUPOSTOS INICIAIS 146
5.2 O PRIMEIRO CICLO 148
5.3 O SEGUNDO CICLO 152
5.4 O TERCEIRO CICLO 156
5.5 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS 159
CAPÍTULO VI – O PROMINP EM SIMÕES FILHO 161
6.1 HISTÓRICO E RESULTADO DOS CURSOS 161
6.2 A VISÃO DA COORDENAÇÃO DO PROGRAMA 170
6.3 A VISÃO DOS PROFESSORES 177
6.4 A VISÃO DOS ALUNOS 186
6.5 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS 196
CONSIDERAÇÕES FINAIS 197
BIBLIOGRAFIA 203
ANEXOS 219

INTRODUÇÃO

A qualificação profissional voltou ao centro do palco a partir do governo Lula. Apesar de projetos mal sucedidos, a exemplo do Planfor na década de 90, a gestão petista ampliou o número de escolas técnicas federais e na esteira do petróleo pré-sal incluiu um programa de qualificação dentro de outro voltado para a produção de bens para a indústria petroleira: o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural – Prominp.

Apropriada pelo mundo empresarial e associada, quase sempre, ao mundo educacional, a qualificação é uma categoria polissêmica que precisa ser mais bem compreendida para sabermos que qualificação é destinada a que público. A fim de fugir de o mero olhar para o posto de trabalho e terminarmos por fim restringindo-o, buscamos compreendê-la a partir do confronto entre as classes sociais neste início de século XXI, marcado pela reestruturação produtiva iniciada há mais de 30 anos quando o projeto neoliberal ascendeu ao poder e disseminou-se, infligindo grandes derrotas à classe trabalhadora.

A grande marca deste período em nosso país é a terceirização indiscriminada de atividades pelos grupos empresariais, mesmo no âmbito governamental. Um dos atores representativos dessa prática é a Petrobrás, que é o mesmo que fomenta o Prominp. Por este motivo procuramos apreender o processo de transformação porque passou a petroleira estatal nacional para entender como a noção de qualificação foi transformada ao longo dos anos, e porque ela se apresenta da forma atual: um programa para atender terceirizados.

O projeto de pesquisa que deu origem a essa dissertação surge a partir dos seguintes questionamentos:

1. Como o capital industrial influencia o desenho do programa de qualificação profissional dos trabalhadores da indústria de petróleo?

2. Qual o papel das instituições de ensino? Articular interesses pedagógicos, do empresariado e dos trabalhadores nos programas de qualificação, ou servir a um ou dois deles?

3. Qual a visão dos trabalhadores já inseridos nas empresas terceirizadas da Petrobrás sobre a qualificação recebida?

4. Qual a visão dos desempregados sobre a qualificação recebida?

5. Quais as relações existentes entre esta qualificação e o processo de terceirização e precarização das condições de trabalho que passa o setor?

6. Quais os interesses de classe prevalecentes na construção do programa?

7. Em que o treinamento dos funcionários terceirizados da Petrobrás se diferencia do treinamento recebido pelos funcionários do quadro da empresa?

Como recorte para a realização da pesquisa, resumimos as questões a serem pesquisadas aos seguintes pontos:

1. **Problema Central**: qual qualificação profissional é oferecida no Prominp e para quais trabalhadores?

2. **Hipótese:** A qualificação profissional oferecida pelo Prominp está em sintonia com a política de terceirização da Petrobrás e objetiva justificá-la.

3. **Objetivo:** investigar a Política de Qualificação Profissional para os Trabalhadores do Setor Petrolífero, no âmbito do Prominp, procurando entender o contexto em que está inserido este programa, quais os fundamentos teóricos que embasam esta qualificação profissional e quais as relações com o processo de terceirização por que passa o setor.

Metodologia e limites da pesquisa

Este trabalho é um estudo de caso que empregou uma metodologia qualitativa, e fez uso das seguintes técnicas de coleta de dados:

1. Questionários, enviados para o correio eletrônico dos egressos através da ferramenta on-line *Survey Monkey*

2. Entrevistas semi-estruturadas

3. Análise de documentos do Prominp.

4. Análise de documentos, legislação, revistas e relatórios do setor de Petróleo e Gás e da Petrobrás.

5. Busca e análise de informações e notícias na internet sobre o setor de petróleo e gás e sobre o mundo do trabalho.

6. Tratamento de dados secundários constantes nas listas de alunos matriculados fornecida pelo IFBA.

Inicialmente a pesquisa deveria ser realizada apenas a partir de entrevistas com os atores do programa no campus de Simões Filho do Instituto Federal da Bahia (IFBA), onde atuo como professor, e onde fui convidado para dar aulas no Prominp em três cursos. Entretanto, o Prominp não se apresentava como um simples programa de qualificação e sim como um programa de incentivo à industrialização que inseria em seu bojo uma proposta de qualificação profissional. A partir de sugestões incluiu-se dentro dos instrumentos de pesquisa a realização de uma análise dos documentos do Prominp, que em sua maioria estavam disponibilizados no sítio do programa na internet. Muita coisa, entretanto, não ficou clara. Foi necessário cursar uma disciplina na Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia sobre economia do petróleo, para entender a dinâmica do setor. Também foi necessário deslocar-me ao Rio de Janeiro no mês de setembro de 2010 para participar da exposição e conferência Rio Oil &Gas, que é um dos maiores eventos do setor petrolífero no mundo. Neste evento outras facetas do Prominp, indisponíveis on-line, e que não estavam esclarecidas, vieram à tona. Outras fontes vieram da ANP e de relatórios da Petrobrás, que constituíram o conjunto de documentos que foi utilizado para analisar o Prominp em sua estrutura e objetivos.

Parte dos documentos disponíveis consistia em Editais de Seleção. Foi enviada uma correspondência do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFBA, assinada pelo Co-orientador e pelo Coordenador do programa solicitando acesso aos relatórios de matrícula de todos os cursos, para traçarmos um perfil dos alunos, bem como os programas de curso para procedermos a análise dos currículos. Apenas um Relatório Geral de Matrícula, com a quantidade total de alunos, e sete Relatórios de Matrícula, por curso, foram disponibilizados com nomes, endereços e classificação dos alunos no processo seletivo, totalizando 103 pessoas. Os programas de curso, mesmo após vários contatos, ficaram inacessíveis. Os relatórios de matrícula das três turmas onde ministrei aulas também não foram disponibilizados, nem tampouco o número de professores do campus Simões Filho envolvidos no programa.

Nas reuniões de orientação verificou-se a falta de um questionário que pudesse completar os dados dos relatórios de matrícula. Como havia os e-mails de quase todos os alunos foi elaborado um questionário na ferramenta on-line *Survey Monkey* e, a partir do site do programa, foi enviado um e-mail para todos. Ao receberem a mensagem eles acessavam um link onde marcavam as respostas. O questionário chegou a ser enviado seis vezes e mesmo assim nem

todos responderam. No total foram aplicados 97 questionários e obtidas 22 respostas, sendo 3 informando que abandonaram o curso e 19 respondendo as questões.

Ao partir para as entrevistas o foco era colher quatro visões diferentes sobre o programa: a da Petrobrás, a da coordenação do Prominp no IFBA, a dos professores e a dos alunos. Como mantive contato com o Gerente Regional da Área de Abastecimento da Petrobrás no Rio de Janeiro, responsável pelo Prominp, entrei em contato com ele e passei um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como um questionário. Ele disse que os dados iriam ser checados e, posteriormente, as perguntas seriam respondidas. Mesmo após outros contatos não deu mais nenhuma resposta, e o questionário a ele enviado consta no anexo 6. A visão da Petrobrás foi obtida a partir dos documentos a que tive acesso.

Como o curso tinha um caráter de formação técnica e havia uma prioridade da Petrobrás em enfatizar a área de segurança do trabalho, optei por escolher dois professores, sendo um da área de segurança e outro da área técnica, pois entendi que o alvo maior eram os egressos.

Porém a dificuldade maior se revelou no contato com esses. Com base nas reuniões de orientação, optamos por escolher os alunos constantes nos relatórios, ao invés dos alunos com que tive contato e cujos dados de matrícula eu não possuía. Na mensagem que foi enviada por correio eletrônico, coloquei um adendo para que, aqueles que tivessem interesse, enviassem uma resposta para marcarmos uma entrevista. Dadas as poucas respostas, voltei a contatar os alunos que haviam respondido o questionário, explicando a eles que se tratava de uma pesquisa científica e mostrando a eles o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Nesse momento descobri que alguns estavam morando em outros estados, outras cidades e até outro país. Lancei a opção de fazermos entrevistas on-line através de ferramentas como MSN Messenger, Google Talk ou Skype, e mesmo alguns tendo marcado horário, não entraram no programa e nem deram mais satisfações. Alguns alegaram total falta de tempo e a sugestão de horários alternativos e locais de mais fácil acesso a eles, com o deslocamento por minha conta também não trouxeram mais respostas. Quando um deles chegou a perguntar o que eu poderia fazer por ele e por seus colegas de curso que estavam desempregados, percebi que eles almejavam uma barganha e com isso deixei de lado e parti para os alunos que consegui, No total foram feitas cinco entrevistas pelo próprio pesquisador, sendo uma com a coordenação do programa, duas com professores participantes e duas com alunos egressos. Todas elas tiveram duração entre 30 e 90 minutos.

Foram realizadas nos *campi* Salvador e Simões Filho do IFBA e nas faculdades onde os egressos estudam.

Esta Dissertação está dividida em seis capítulos. No primeiro faço um levantamento bibliográfico sobre qualificação. No segundo faço um levantamento sobre a terceirização e seu quadro no mundo, no Brasil e no setor público. Ambas são categorias centrais desta pesquisa. O terceiro capítulo é uma trajetória da Petrobrás desde seu início até o advento do pré-sal, além do funcionamento da qualificação e da terceirização na empresa. No quarto capítulo faço a introdução do Prominp, com a discussão das políticas de conteúdo local e uma análise do funcionamento do mesmo. O quinto detalha a qualificação profissional que ele oferece e o sexto apresenta os resultados da pesquisa mostrando diferentes visões dos participantes

Como anexos seguem as listas das instituições de referência e executoras da qualificação, explicadas no quinto capítulo e os roteiros de entrevistas com a coordenação do programa, professores e alunos, bem como o questionário aplicado aos egressos.

CAPÍTULO I - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O objetivo deste capítulo é fundamentar teoricamente a categoria qualificação profissional. Faço um pequeno percurso histórico da qualificação, desde o período anterior à Revolução Industrial, como ela se relaciona com a educação formal e como esta é entendida dentro do modo capitalista de produção. Posteriormente, mostro o trabalho de dois teóricos franceses que estudaram a qualificação profissional depois da Segunda Guerra Mundial na França: Georges Friedmann e Pierre Naville. Em seguida apresento os aportes teóricos de Harry Braverman construídos nos Estados Unidos dos anos de 1970. Prossigo fazendo uma abordagem da Teoria do Capital Humano e suas relações com as políticas do Banco Mundial para Educação. Na parte seguinte procuro mostrar como a qualificação profissional se apresenta, a partir dos anos de 1990, agora sob os termos habilidades e competências, fazendo uma relação com a Teoria do Capital Humano de Schultz. Ao final procuro esboçar um quadro sobre a qualificação profissional no século XXI, a partir de dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). São quatro eixos teóricos apresentados: a concepção essencialista de Friedmann, a relativista de Naville, a tese sobre a desqualificação do trabalhador de Braverman, e a concepção liberal sobre educação/qualificação que se origina na Teoria do Capital Humano.

1.1 UM HISTÓRICO SOBRE QUALIFICAÇÃO

Antes de tentar apreender a qualificação profissional nela mesma, faz-se necessário entender o quadro social em que se envolve esta categoria. Inserida numa encruzilhada entre a educação e o trabalho, na maioria das vezes a relação tem-se dado nesta ordem: primeiro a educação e depois o trabalho, o que termina por reduzir o caráter ontológico deste e muitas vezes desconsiderar as relações sociais que caracterizam a sociedade capitalista (FRIGOTTO, 2002).

Historicamente estas mesmas relações sociais se deram de maneiras diversas e com elas a concepção de trabalho também se alterou. Como nos mostra Nosella (2002), no modo de

produção escravista e no feudalismo, com a produção voltada para o consumo e a terra servindo aos ditames de poder, o trabalho assume uma característica de castigo e daí a origem da palavra trabalho: *tripalium*, ou três paus, um instrumento de tortura. Nesta época o processo educativo consistia num adestramento manual para o trabalho e numa repressão à capacidade inventiva humana, já que toda esperança dos homens deveria ser depositada no metafísico. Este adestramento é mostrado por Alaluf (1986), como um processo de treinamento de aprendizes, por parte dos artesãos, para um ofício dentro de um ambiente de trabalho.

Nosella (*Ibid*) prossegue dizendo que a modernidade e uma das suas grandes marcas, a Revolução Industrial, mudaram o estigma de tortura do trabalho. Do *tripalium* chega-se ao *labor*. Antes preso à terra e ao seu senhor, os homens agora são colocados em estado de liberdade, apenas para depositarem sua força de trabalho nas mãos dos capitalistas em troca do salário, necessário à sua sobrevivência, e para adentrarem nas novas instalações de produção, as fábricas, para operarem o símbolo desta revolução: as máquinas.

Embora a Revolução Industrial seja, na maioria das vezes, associada à Inglaterra e aos países anglo-saxônicos, é em outro país europeu, a Bélgica, que Alaluf (*Ibid*) nos mostra as condições que impulsionaram mudanças no sistema educacional. Este país, no século XIX, é o segundo a abrigar a Revolução Industrial, com a importação e adaptação de técnicas inglesas, em especial nas áreas de mineração, têxtil e siderurgia. Seguindo a tradição que havia anteriormente, a qualificação era associada a um aprendizado no ambiente no trabalho. Entretanto, a desagregação da população outrora rural e a adaptação ao típico ambiente fabril hostil deste período mudam as condições sociais. Junto a estes dois fatores, um terceiro se agrega e salta aos olhos: o trabalho infantil. Nesta época, a primeira comunhão estava associada à entrada no mercado de trabalho. Marx (2008) aponta, na Inglaterra, essa mesma condição, com crianças cumprindo jornadas de 12 horas por dia ou mais, e alegações de que a redução dessa carga de trabalho poderia lançá-las no ócio e no vício, fazendo assim perderem a ‘salvação de suas almas’.

É neste contexto que surgem os debates sobre formação geral e profissional dos trabalhadores. Eles giravam em torno de questões sobre a idade mínima para o trabalho e quais ramos industriais apropriados ou não ao trabalho infantil, e traziam no seu bojo a questão da educação obrigatória. Alaluf (*Ibid*) prossegue mostrando que ocorreu a elevação da idade mínima para o trabalho através de várias leis e decretos entre 1813 e 1914, iniciando com a proibição de trabalho de crianças menores de dez anos em minas e chegando ao início do século XX com

proibição total do trabalho para menores de 14 anos. Marx (2008), por sua vez, mostra que na Grã-Bretanha, apesar da legislação vigente para coibir o trabalho infantil, em meados do século 19, cerca de 2000 meninos eram vendidos por mês para realizarem o trabalho de limpeza de chaminés.

Com o crescente caráter público que a educação infantil e dos trabalhadores assumiu ela passou a ser uma função estatal que se desenvolveu ao longo do século XIX, ao mesmo tempo em que passou a ser associada mais ao ambiente escolar do que fabril. O Estado encarregou-se da subvenção, regulamentação e organização do ensino, propiciando a criação de tipos diferentes de escolas direcionadas aos diversos públicos de acordo com o grau prévio de instrução e a complexidade da tarefa. Na mesma Bélgica da progressiva proibição do trabalho infantil, algumas crises levaram à criação de diversos outros tipos de escolas. Com a crise do setor têxtil, em meados do século XIX, foram criadas oficinas de aprendizagem ligadas e subvencionadas por este setor. Outra crise no setor de pesca levou à criação das Escolas profissionais de Pesca. Houve ainda as Escolas de Artes Domésticas e as Escolas Industriais, com aulas aos domingos, para alunos com mais de 12 anos que soubessem ler e escrever. Todas estas procuraram conjugar teoria e prática e eram complementares à educação primária (ALALUF, *Ibid*).

A partir deste exemplo podemos constatar aquilo que nos diz Nosella (*Ibid*, p. 33): "A educação burguesa, correlacionada a essas novas formas de trabalho, assumiu a tarefa de aprimorar essa mercadoria 'especial', isto é, a 'livre força de trabalho humano', para os mercados de trabalho." O autor prossegue mostrando que, neste novo ambiente fabril, outras capacidades foram requeridas, como a disciplina e conhecimentos básicos das ciências naturais e da mecânica.

A educação e a qualificação profissional estão, assim, relacionadas, de um lado, a pressões para a abolição do trabalho infantil, o que institucionaliza uma educação elementar que visa à moralização da população, e de outro, à preparação para o trabalho na grande indústria capitalista. Evidencia-se também que a educação para os operários e seus filhos visava dar continuidade à condição operária. Além destes fatores clarifica-se o embate existente entre as relações sociais, a forma como o trabalho é apropriado pelo capital e o tipo de formação que é destinada à classe trabalhadora.

No Brasil, como nos aponta Antoniazzi (2005), a situação é muito mais complexa. Desde o final do século XIX, países como o Paraguai e o Uruguai já tinham universalizado a educação básica, enquanto isto só veio a se concretizar no nosso país em 1998. Ainda assim, o século XXI

iniciou-se com cerca de 15 milhões de analfabetos e 35 milhões de analfabetos funcionais. Por este motivo, a qualificação profissional nacional deve ser considerada a partir da realidade educacional (FOGAÇA *apud* ANTONIAZZI, *Ibid*).

Por outro lado, a interferência das classes dominantes locais na formulação das políticas de qualificação assemelha-se ao papel exercido pelas mesmas classes em outras plagas. Vargas (*apud* ANTONIAZZI, *Ibid*) mostra como, na década de 30, o empresariado paulista tinha interesse na difusão dos taylorismo[1] no Brasil. Em junho de 1931, esse grupo cria o IDORT, Instituto de Organização Racional do Trabalho, que visava propagar pela sociedade os ideais tayloristas e, dentre outros objetivos, oferecer cursos de formação profissional. Inicialmente foram aplicados princípios de psicotécnica em cursos para preparação de pessoal das companhias ferroviárias do estado de São Paulo. Posteriormente, na década de 40, a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e do Serviço Social da Indústria (SESI), aconteceu em conformidade com o que era preconizado no IDORT.

1.2 SOCIOLOGIA DO TRABALHO E A QUALIFICAÇÃO: FRIEDMANN E NAVILLE

A primeira metade do século XX foi marcada por duas guerras mundiais. A sociologia, surgida no final do século XIX na Europa, ainda não tinha se consolidado quando eclodiu a Primeira grande guerra. É no outro lado do Atlântico que a ciência recém-nascida encontrou guarida que propiciou a ela um grande desenvolvimento.

Este mesmo período é marcado, no campo industrial, pelo surgimento do Taylorismo-Fordismo e pela crise financeira de 29, justamente entre as duas guerras. O final da Segunda Guerra assiste não só a reconstrução da Europa, mas também a consolidação das técnicas tayloristas-fordistas de produção, e experiências pontuais do Estado do bem-estar social. Estes fatos marcaram o contexto do retorno da Sociologia ao seu berço. Georges Gurvitch, revolucionário russo que foge da União Soviética, foi o fundador do Centro de Estudos Sociológicos, onde Georges Friedmann trabalhou e fez parte da geração que viu o ressurgimento

[1] Taylorismo refere-se ao conjunto de técnicas de racionalização do trabalho e controle dos trabalhadores estudados e difundidos por Frederick Winslow Taylor no início do século XX nos Estados Unidos.

da Sociologia francesa. Alaluf (ibid) e Tartuce (2002) nos apresentam um panorama sobre sua história e seu pensamento. Ele era um marxista de formação filosófica, que se preocupou com os trabalhadores submersos no mundo taylorista-fordista de então e as consequências da constante evolução tecnológica. Como nos mostra Castioni (2010), o termo qualificação não aparece com frequência nos seus escritos antes de 1950, mas a partir da sua obra "Onde vai o trabalho humano" a palavra toma uma dimensão mais central em seus textos, sempre com o sentido de "saber".

Friedmann deu um enfoque muito grande à pesquisa empírica, em especial nos ambientes fabris. Na sua construção teórica, ele manteve um enfoque no conceito marxista de alienação e estabeleceu dois tipos de ambiente onde se desenvolveriam o trabalho: o natural e o técnico. O primeiro é característico de épocas anteriores à revolução industrial e utiliza forças da natureza para a realização de movimentos mecânicos nas ferramentas de trabalho. Sua base é a agricultura e o artesanato. Neste mundo idílico não haveria alienação, pois o trabalho seria qualificado e propiciaria o desenvolvimento das potencialidades humanas. A alienação estaria associada à qualidade do trabalho e aos saberes necessários para sua consecução (ALALUF, *ibid*) (TARTUCE, *ibid*).

Em contraponto a este meio, o meio técnico, típico do período taylorista-fordista que ele vivia, teria a relação homem natureza mediada pela máquina. Agora, ao invés de deter o domínio de um saber o homem seria adestrado para ter rapidez e segurança em seus gestos para a execução de tarefas padronizadas, o que conduziria à alienação, já que este trabalho é desqualificado. Dentro do enfoque taylorista de separação entre execução e concepção, Friedmann pensa que a qualificação é algo retirado do trabalhador e apropriado pela empresa e pela máquina, fazendo do homem um apêndice da máquina (TARTUCE, *ibid*).

Embora a qualificação seja uma categoria que permeie o trabalho de Friedmann, ele não se preocupou em defini-la explicitamente. Tartuce (*ibid*) entende que a qualificação em Friedmann está "profundamente relacionada com a complexidade do trabalho, com o grau de dificuldade e com os conhecimentos necessários para realizá-lo. Ela é inversamente proporcional à divisão do trabalho e à facilidade da tarefa" (p. 90). Castioni (*ibid*), por sua vez, amplia o entendimento de qualificação em Friedmann não o relacionando apenas ao saber, mas ao "saber-fazer dos trabalhadores da época" (p. 83). Por sua vez, para o mesmo autor, o trabalho

qualificado em Friedmann "é aquele onde o trabalhador, operário, tem a visão por inteiro do trabalho realizado" (p. 84).

Com o passar dos anos, o aumento da automação nas unidades fabris leva Friedmann a crer na possibilidade de reconstituição da unidade perdida com a divisão do trabalho. A qualificação exigiria novos conteúdos relacionados à rapidez, atenção e responsabilidade, pois as novas máquinas exigiriam menos habilidades manuais e mais atenção à sua operação automatizada. Embora a autonomia e a iniciativa fossem limitadas, a atuação do operário se aproximaria da atuação do pessoal de escritório. Começa-se a falar agora em nova qualificação. À medida que a automação avança, ele revê seu otimismo, pois percebe que a valorização da atividade fabril se dava apenas em alguns postos de trabalho, permanecendo uma grande maioria ocupada em atribuições pouco ou não qualificadas. Surge daí a noção de polarização da qualificação (TARTUCE, *ibid*). Castioni (*Ibid*), por seu turno, também aponta que a tentativa de reagrupar as tarefas seccionadas pelo taylorismo através das máquinas teria como fim uma nova divisão do trabalho.

Pierre Naville é de uma geração posterior a Friedmann e trabalharam juntos no Tratado de Sociologia do Trabalho[2]. Foi um profundo conhecedor de Marx e o utilizou como base e método para a análise da sociedade. Estudando aptidões para o trabalho ele foi buscar em Marx o entendimento das classes sociais para embasar a tese segundo a qual as classificações profissionais não são uma coisa dada, mas algo resultante da estrutura social e econômica. (ALALUF, *ibid*) (TARTUCE, *ibid*) "A hierarquia de qualificação do trabalho é sempre então mesclada a uma hierarquia social de funções." (NAVILLE, 1956 *apud* CASTIONI, *ibid*, p. 113). Por esta causa, ele não constrói uma generalização sobre qualificação, pois esta irá variar conforme o setor fabril, o país, a época e o momento econômico. Em alguns momentos certas categorias profissionais surgirão enquanto outras perderão sua relevância. (ALALUF, *ibid*; TARTUCE, *ibid*). O estado de desenvolvimento das forças produtivas também influenciará as formas de qualificação e de aquisição das mesmas, as relações entre a parcela qualificada ou não qualificada da classe trabalhadora, e os critérios sociais de qualidade e qualificação do trabalho (NAVILLE, 1956 *apud* CASTIONI, *ibid*). Por fim "[...] todas as atividades humanas, inclusive aquelas de não-trabalho, caem, num momento qualquer, no domínio da avaliação econômica, e

[2] Este livro é uma obra clássica da Sociologia, que dá origem à disciplina Sociologia do Trabalho na França.

pelo rigorosismo profissional, na qualidade de produção." (NAVILLE, 1956 *apud* CASTIONI, *ibid*, p. 114).

Por esta abordagem, Naville é considerado como criador da corrente relativista da qualificação em oposição à corrente essencialista ou substancialista de Georges Friedmann. Esta considera primeiro as tarefas para depois definir as atribuições dos trabalhadores e dá pouca ênfase às relações sociais ao redor do trabalho (ALALUF, *ibid*; TARTUCE, *ibid*).

Tartuce (*Ibid*) aponta que Naville teve maior rigor teórico do que Friedmann. Isto pode ser exemplificado pelo fato de que, embora sua concepção fosse relativista, ele se preocupou em definir qualificação e estabelecer a diferença entre conceitos muito próximos. Tartuce (*ibid*) faz um percurso pela obra de Naville para nos mostrar isto. Inicialmente não se pode associar qualificação à qualidade no sentido de trabalho bem feito, como faz o senso comum. Se esta fosse a melhor definição não haveria uma hierarquia de qualificações dentro da indústria. Ele também desfaz a associação entre qualificação e habilidade, pois esta última tem um caráter comportamental e muda com o passar dos anos. "O indivíduo hábil é aquele que sabe agir em um caso dado para obter um efeito preciso" (NAVILLE, 1956 *apud* TARTUCE, 2002, p. 160). "Qualificação, ou simplesmente, qualidade, deriva da raiz *qualis*, qual, isto é, determinado, preciso [...] Habilidade, ao contrário, tem sua raiz em *habere*, ter, segurar: daí dizer-se habilis, apto a e manejável." (NAVILLE, 1956 *apud* CASTIONI, *ibid*, p. 113) Em terceiro lugar, ele esclarece que qualificação não é especialização, pois depende do que será necessário para fazer uma tarefa. Se um operário precisa dispor de um conhecimento acumulado em longos períodos de aprendizagem em uma área específica, esta será uma tarefa especializada, que requer uma alta qualificação. Se, por outro lado, a tarefa se resumir a gestos simples para operar uma máquina especializada, este trabalho será pouco qualificado.

Por considerar o contexto socioeconômico Naville rejeitou definições mais simples de qualificação. Naquele momento o termo referia-se à "capacidade de executar um processo de trabalho determinado" (NAVILLE, 1956 *apud* TARTUCE, 2002, p. 161) numa junção de fatores técnicos e individuais. Para ele a qualificação,

> [...] não pode jamais ser apreendida nela mesma. Ela se apresenta sempre como uma relação, e uma relação de elementos múltiplos. (...) Fundamentalmente, *é uma relação entre algumas operações técnicas e a estimativa de seu valor social*, e esta parece ser a visão sociológica mais abrangente que dela se pode ter (NAVILLE, 1956 *apud* TARTUCE, 2002, p. 164).

Naville reconhece o poder que esta correlação de forças produtivas traz sobre a qualificação e quais seriam seus efeitos futuros, pois,

> [...] o fenômeno da qualificação do trabalho não existe por si só (...) ele não é, em suma, senão a forma muito relativa de certos aspectos da estrutura da indústria vistos em seus efeitos sobre o emprego (...) sua determinação quantitativa não tem nada de natural, e (...) o caráter 'objetivo' dessa informação é um artifício pelo qual as instituições codificam certos tipos de hierarquia técnica inerentes às nossas sociedades antagônicas. (...) *nós podemos esperar ver as formas qualitativas do trabalho modificarem-se profundamente no futuro*. Essas constatações muito gerais não seriam, no fundo, um paradoxo, a não ser aos olhos de uma análise estreitamente fixada sobre o presente e, de algum modo, utilitária. (NAVILLE, 1956 *apud* CASTIONI, *Ibid*, p. 120) (grifo nosso)

Embora seja um conceito que difere de tudo o que havia sido pensado antes, Naville também estabelece um elemento que, em sua opinião será essencial para medir a qualificação: o tempo de formação. Quando fala sobre especialização ela já deixa antever esta tendência, mas que depois será justificada,

> [...] não (...) porque a formação determina a qualificação, mas porque ela constitui, especialmente em razão do custo elevado de cada ano de formação para a coletividade, o melhor índice da importância acordada pela sociedade aos diferentes empregos que serão atribuídos aos indivíduos (ALALUF, 1997 *apud* TARTUCE, 2002, p. 170).

O pensamento de Friedmann e Naville trouxe notoriedade à Sociologia do Trabalho na França. Por causa das influências marxistas de ambos e por ressalvas quanto à Sociologia estadunidense eles ajudaram a Sociologia do Trabalho francesa a se firmar como uma Sociologia Crítica, ao contrário da Sociologia Industrial estadunidense, que tinha um caráter mais pragmático e grandes fontes de financiamento público e privado que acabaram por influenciar os objetos de pesquisa. No contexto fordista em que se encontravam, com a economia regulada, o Estado francês construiu quadros de classificações profissionais, que remetiam às antigas denominações do período pré-revolução industrial. Elas eram denominadas Grades Parodi-Croizat e hierarquizavam categorias profissionais com suas atribuições e faixas salariais estabelecendo uma relação direta entre formação, colocação no mercado de trabalho e expectativa de remuneração. Isto permitia uma formalização da qualificação e uma padronização dos conteúdos a serem ensinados trazendo, como decorrência, uma estabilidade no cargo e uma previsibilidade da faixa salarial decorrente da qualificação (ALALUF, *ibid*; TARTUCE, *ibid*). Tudo isto se constituiu num parâmetro claro para a ascensão profissional da classe trabalhadora,

aliado também a uma forte atuação dos sindicatos no local de trabalho para a definição destes critérios, embora este papel tenha sido gradativamente encolhido com o passar dos anos (DEDECCA, 1997 *apud* CASTIONI, *ibid*).

1.3 BRAVERMAN, TECNOLOGIA E A DESQUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

Nos primeiros anos da década de 70, quando as experiências do Estado do Bem Social já apresentavam indícios de esgotamento, outro autor, também de orientação marxista, faz uma análise da categoria qualificação: Harry Braverman. Ele[3] era um estadunidense nascido no Brooklin nova-iorquino, filho de uma família de judeus poloneses. Após cursar a faculdade por apenas um ano no Brooklin College, foi trabalhar como operário num estaleiro, também no Brooklin, tendo depois se mudado para o estado de Wyoming para trabalhar com locomotivas e depois para o estado de Ohio, empregado numa siderúrgica. Desde sua rápida passagem pela faculdade, foi influenciado pelos ideais marxistas, tornando-se um defensor dos mesmos por toda sua vida. Seu trabalho mais marcante foi "Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX" publicado em 1974 nos Estados Unidos, dois anos antes de sua morte por câncer, ocasionada, em parte, pelo contato com o amianto que ele manuseou para cobrir os tubos dos navios atracados no estaleiro onde trabalhou no início de sua carreira.

No início do seu livro, Braverman (2011) assinala a contradição existente entre a chamada revolução científico-tecnológica que estaria exigindo níveis maiores de capacitação e a crescente insatisfação com as condições de trabalho. Ele não se opunha à tecnologia, mas à maneira como ela era utilizada dentro do capitalismo, servindo mais como um instrumento de dominação e manutenção da divisão de classes. Almejava uma época em que estes avanços serviriam para o benefício de todos e haveria satisfação dos trabalhadores resultante do domínio completo de seu ofício.

A tecnologia, segundo ele, teve uma repercussão muito forte sobre os trabalhadores, pois fez com que, gradativamente, o desejo revolucionário fosse substituído pelo desejo reformista

[3] Biografia obtida através do site: <http://www.bookrags.com/biography/harry-braverman-soc/>. Acesso em: 16 abr.12 às 10:51.

dentro do capitalismo. Isto se deu por causa dos ganhos de produtividade proporcionados pelas modernas tecnologias, o que levou a moderna fábrica a ser vista como algo inevitável, mas aperfeiçoável. Isto foi um fato na antiga União Soviética que, pretendendo se igualar às nações capitalistas, acabou por incorporar os processos produtivos existentes no outro lado do mundo. A partir da cristalização deste modo de organização do trabalho dentro do bloco comunista, a revolução contra o capitalismo passou a ser vista como um processo de eliminação de anomalias nele existentes e levou a inferir que existe somente um modo de estruturar a moderna indústria. Isto contradiz o próprio Marx, pois nele a tecnologia não produz relações sociais, mas é produzida por estas relações sociais sob o comando do capital (BRAVERMAN, *ibid*).

Para chegar à sua tese central, de que a crescente automação estaria provocando uma desqualificação da classe trabalhadora, Braverman (*Ibid*) inicia sua análise a partir do caráter ontológico do trabalho para em seguida mostrar a forma que este assume sob o modo de produção capitalista. Sob o manto deste modo de produção surge a gerência e a divisão do trabalho nos moldes preconizados por Taylor, que permite a mudança do controle do processo de trabalho do trabalhador para o capitalista. Essa drástica mudança é depois aperfeiçoada pela Psicologia, Sociologia e Fisiologia Industriais, que visavam selecionar, adestrar, adaptar e motivar a classe trabalhadora para esta nova forma de organização do trabalho.

Ao adentrar no campo da revolução técnico-científica, Braverman (*Ibid*) mostra que a produção de bens depende de reações físicas, químicas e biológicas de determinados materiais, denominado de técnica, que eram de domínio dos antigos ofícios. Com o avanço científico destas áreas de conhecimento das ciências naturais, há uma expropriação deste saber da classe trabalhadora em favor das ciências, pois o trabalho passa a incorporar conteúdos científicos cada vez mais. Na moderna empresa encontra-se a estrutura para que este processo ocorra agora em proveito do capitalista. Nos séculos XVI e XVII alguns fundamentos científicos foram necessários para a evolução tecnológica que possibilitou a Revolução Industrial, mas grandes avanços eram realizados no interior das instalações industriais e em alguns casos a ciência caminhava lado a lado com estes avanços ou os seguia. A partir do final do século XIX, em especial na Alemanha, a relação se inverte com a ciência apresentando as inovações tecnológicas que seriam adotadas pela indústria, notadamente em quatro áreas: eletricidade, petróleo, aço e motores de explosão.

A tecnologia originalmente relacionava-se ao discurso sobre a arte, mas contemporaneamente é entendida como meios ou atividades utilizados pelo homem para modificar o seu meio (FIGUEIREDO, 1989 *apud* NEVES, 2007). Correa (1999 *apud* NEVES, *ibid*, p. 97), por sua vez, define tecnologia como "Um conjunto de conhecimentos e informações organizados, provenientes de fontes diversas como descobertas científicas e invenções, obtidos através de diferentes métodos e utilizados na produção de bens e serviços". Em ambos os conceitos as relações sociais que permeiam a construção da tecnologia não estão presentes, mas a destinação dada à mesma faz-se presente no segundo: ela visa à perpetuação do sistema metabólico de produção de mercadorias. Por esta razão ao incluir o meio social onde esta tecnologia é produzida, Marcuse (1999 *apud* NEVES, *ibid*) traz um entendimento que, se não foi apropriado por Braverman, é próximo, pois associa a tecnologia ao modo de produção vigente:

> Como a totalidade dos instrumentos, dispositivos e invenções que caracterizam a era da máquina é assim, ao mesmo o tempo, uma forma de organizar e perpetuar (ou modificar) as relações sociais, uma manifestação do pensamento e dos padrões de comportamento dominantes, um instrumento de controle e dominação (p. 98).

Para Braverman (*Ibid*) se o primeiro passo rumo à organização do trabalho sob a égide do capitalismo é a subdivisão do trabalho anteriormente feito por uma única pessoa, o próximo avanço, de cunho tecnológico, faz com que o instrumento de trabalho seja transferido do trabalhador para uma máquina, dentro dos limites estabelecidos pelo sistema capitalista. Como resultado há uma apropriação desigual da técnica entre as diversas etapas produtivas e entre os diversos ramos industriais. Em alguns casos, trabalhadores necessitarão de novos conhecimentos para operar as máquinas, enquanto outros continuarão exercendo atividades manuais. Há um deslocamento do trabalho para setores com pouco avanço tecnológico, onde o trabalho manual ainda se faz necessário.

Entretanto, tal qual Marx (*Ibid*) ao descrever a maquinaria, Braverman (*Ibid*) observa que, independente do estado evolutivo, todo o processo inicia-se no trabalhador. Sendo a máquina criada com o mesmo intuito taylorista de controle dos tempos e movimentos, ela acaba por estabelecer ritmos de trabalho. Essas mesmas máquinas evoluem para a realização de múltiplas funções, possibilitando a externalização do controle, e por fim, agregando tarefas dispersas em várias máquinas em apenas uma única máquina automática. Neste processo evolutivo os

trabalhadores terminam por serem destituídos do controle sobre seu trabalho. A evolução do controle taylorista do trabalho passa a ser o controle mecânico sobre o mesmo.

Para os trabalhadores o fosso existente entre concepção e execução, preconizado por Taylor, aumenta. Por um lado, o trabalho de concepção das máquinas exige um maior conhecimento técnico-científico, mas por outro lado os conhecimentos exigidos do trabalhador são simplificados ainda mais que nos primórdios tayloristas, já que estas máquinas exigem apenas um operador sem muitos conhecimentos especializados, como as máquinas anteriores exigiam. Como resultado há um aumento da produtividade e do excedente de trabalhadores que vão reforçar as fileiras do desemprego, do subemprego ou da busca por colocações em outros ramos de atividade (BRAVERMAN, *ibid*). Para os que ficam:

> Vigilância torna-se a principal contribuição humana. O operador, se ainda houver, torna-se uma espécie de vigilante, um orientador, um ajudante. Dele poderíamos pensar como um homem de ligação entre a máquina e a gerência operante (BRIGHT, 1958 *apud* BRAVERMAN, *ibid*, p. 190).

Entretanto, o autor mostra que se o excesso de oferta de mão de obra promove uma redução no valor dos salários, a mecanização pode ser desestimulada, pois o custo desta se tornará maior do que a contratação de trabalhadores. Outra parte é deslocada para funções burocráticas e mesmo nestas áreas, a racionalização taylorista entra em cena, seguida pelo uso de ferramentas informatizadas, que, a semelhança do chão da fábrica, termina por induzir a transmissão dos conhecimentos para a máquina. Associando qualificação ao domínio de um ofício e de um saber, a introdução crescente da mecanização resulta em que:

> Quanto mais ciência é incorporada no processo de trabalho, tanto menos o trabalhador compreende o processo; quanto mais um complicado produto intelectual se torne a máquina, tanto menos controle e compreensão da máquina tem o trabalhador. Em outras palavras, quanto mais o trabalhador precisa de saber a fim de continuar sendo um ser humano no trabalho, menos ele ou ela conhece (BRAVERMAN, *ibid*, p. 360).

Como nos aponta Castioni (*Ibid*), Braverman escreve seu trabalho perto de um momento de transição para um novo modo de gestão da produção denominado toyotismo, nascido no Japão, e que preconizava, dentre outras coisas, a polivalência do trabalhador. No entanto, Castioni acaba por confirmar a observação de Braverman sobre a separação taylorista entre concepção e execução, mesmo sob a égide da flexibilidade toyotista. Os novos trabalhadores

incorporam atividades de planejamento, executam suas tarefas em equipe e são multifuncionais dentro dos limites estritos das normas prescritas pelos especialistas.

Por sua vez, Sennett (2009), falando sobre as consequências do trabalho flexível sobre o caráter, 24 anos depois de Braverman, e sob o discurso da flexibilidade, aponta para um quadro semelhante ao descrito por este autor. Analisando uma padaria com equipamentos informatizados de última geração em Boston, Massachusetts, Estados Unidos, ele observa que os novos padeiros não sabem fazer pães efetivamente. Apenas operam sistemas que realizam esta tarefa. A consequência é a indiferença em relação ao trabalho, que termina por gerar confusão sobre o lugar que ocupam na sociedade.

Braverman (*Ibid*) já apontava que, no final dos anos de 1960, havia uma saturação de pessoas graduadas mas a maioria dos empregos se destinava a pessoas com o mínimo de educação formal. Havia um declínio dos salários e as empresas passaram a fazer maiores exigências aos candidatos a emprego, pois o diploma de nível superior era um filtro inicial para o processo seletivo, mesmo quando a ocupação pretendida não exigisse tal formação. Sennett (*Ibid*), ao analisar os dados do Departamento de Estatística do Trabalho dos Estados Unidos de 1990 mostra um quadro semelhante, com apenas um quinto dos empregos exigindo formação em nível superior, mas com estimativa de que cerca de 40% a 62%[4] da juventude estadunidense com 25 anos, em 2010, estaria com este nível de formação.

Braverman mostra conhecer a obra de Friedmann, já que muitas das análises do sociólogo francês foram feitas a partir de observações nos Estados Unidos. Ambos remetem a qualificação a um estado anterior ao modo de produção capitalista, quando o ofício significava o domínio completo de um processo de trabalho, e tantos eles como Naville, trazem no escopo da sua análise a construção social da qualificação. Castro (1994 *apud* TARTUCE, *ibid*), entretanto, aponta que as teses de Braverman tiveram grande repercussão nos anos de 1970 e serviram para associar a qualificação a um sentido negativo, já que estudá-la equivaleria ao estudo da sua perda. Esse mesmo negativismo é associado, em parte, à corrente essencialista de Friedmann. Mas enquanto este debate ocorria, a qualificação profissional iria tomar um novo rumo a partir de outra teoria gestada nos anos de 1950.

[4] Sennett diferencia as formações universitárias de quatro anos, que somariam cerca de 40% desta faixa da juventude e as formações curtas, de dois anos que somariam 62% na mesma faixa etária.

1.4 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO E O BANCO MUNDIAL

Se Friedmann e Naville falavam a partir da França dos anos de 1940 e 1950, e Braverman a partir dos Estados Unidos dos anos de 1970, sempre pelo prisma marxista, é também nos Estados Unidos, das décadas de 50 e 60 que surgiu a teoria que embasou boa parte da ação pública e privada no âmbito educacional na América Latina desde os anos de 1970: a Teoria do Capital Humano. Embora o contexto socioeconômico fosse caracterizado pela vigência do Estado do Bem-Estar Social, Theodore Schultz não o considera na sua análise. Seu pensamento é embasado pela teoria econômica clássica com sua crença nas denominadas forças livres de mercado e no poder da concorrência. Ao analisar a visão sobre educação do fundador da ciência econômica, Adam Smith, Frigotto (2006) nos diz que naquele autor a educação era associada ao ensino vocacional, formação profissional e treinamento. Para outro pensador liberal, John Stuart Mill, a associação era com treinamento e adestramento para o trabalho.

O contexto de surgimento da Teoria do Capital Humano também coincide com vários fatores historicamente decisivos. Batista (2005) nos informa que o espectro da guerra fria levou o governo dos Estados Unidos, na figura do presidente John Kennedy, a criar a Aliança para o Progresso, visando desenvolver a América Latina e tirá-la do raio de influência de Cuba, que passou por um processo de Revolução Comunista em 1959. Castro (1970 *apud* FRIGOTTO, 2006) acrescenta que este mesmo período coincide com o desenvolvimento do tecnicismo de Skinner e suas ideias sobre máquinas de ensinar, ensino programado, e outras concepções semelhantes. Na corrida espacial, a União Soviética saiu na frente e lançou o satélite Sputnik em 1957 surpreendendo os Estados Unidos e aumentando os questionamentos que havia no país sobre a ineficiência do sistema educacional. Buscou-se a saída na tecnificação do ensino e na sua concepção como uma empresa de caráter industrial. Em outras palavras, as necessidades políticas e tecnológicas levaram a uma concepção pragmática da educação.

A Teoria do Capital Humano é o resultado de uma tendência entre economistas neoclássicos em considerar a educação como um investimento produtivo. Para Schultz o crescimento econômico não se explicaria apenas pelo investimento nos fatores clássicos de produção - capital e trabalho - mas haveria outro fator que explicaria a riqueza de algumas nações, que seria o Capital Humano. Este “é humano porquanto se acha configurado no homem,

e é capital porque é uma fonte de satisfações futuras, ou de futuros rendimentos, ou ambas as coisas." (SCHULTZ, 1973, p. 53). Inicialmente ele estabelece um debate com autores que consideram apenas a terra, o trabalho e o capital como fatores de produção e negligenciam a educação e a pesquisa. Estas duas áreas são vistas como ramos industriais que geram novas formas de capital o que leva a sua inclusão entre os fatores de crescimento econômico.

Fiel ao liberalismo vigente na Escola de Economia de Chicago[5], a Teoria do Capital Humano traz em seu escopo uma visão individualista do ser humano que busca, num jogo de mercado perfeito, a maximização de seus investimentos em conhecimento. O indivíduo assim consumiria um produto matizado chamado educação a fim de que ele, cidadão, se sobressaísse no mercado. A escolha de qual produto consumir recairia sobre aquele que oferecesse maior atratividade de rendimento. Ao final,

> Os trabalhadores transformaram-se em capitalistas, não pela difusão da propriedade das ações da empresa, como o folclore colocaria a questão, mas pela aquisição de conhecimento e de capacidades que possuem valor econômico (SCHULTZ, *ibid*, p. 35).

Subjacente a este pensamento encontra-se a ideia de que não há conflito entre capital e trabalho e que a igualdade está disponível a todos através das oportunidades de mercado. A posse de meios de produção tradicionais também seria equivalente à posse de conhecimento o que nivelaria todos os membros da sociedade, já que não importa qual seja o meio de produção, todos garantiriam a posse da riqueza. Frigotto (2006) argumenta que há um entendimento de que, para o setor produtivo, o indivíduo é uma mescla de trabalho e treinamento e que, por esta visão, a educação seria um fator de distribuição de renda e equilíbrio social.

Schultz tem grande necessidade de quantificar, estabelecer controles e padrões de medida para a educação. Em sua análise de dados, ele mostra como investimentos em educação e rendimentos dos trabalhadores vão crescendo em um período que varia do início até meados do século XX. Por se resumir estritamente a uma análise que busca embasar sua teoria não há considerações sobre os efeitos das duas guerras mundiais, da crise de 1929 e do pacto fordista

[5] Usualmente o liberalismo é conhecido como uma corrente de pensamento filosófica que traz em sua essência a preocupação com a liberdade do indivíduo. Na esfera econômica a liberdade individual se travestiu em liberdade de mercado e teve como grandes defensores Milton Friedman e Frederick Hayek. O primeiro foi professor da Escola de Economia de Chicago e suas teorias tiveram grande influência sobre os governos de Augusto Pinochet, no Chile, Margaret Thatcher no Reino Unido e Ronald Reagan nos Estados Unidos. Também influenciaram organismos multilaterais como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional.

que gerou grandes investimentos públicos em educação e deu garantias de emprego aos trabalhadores.

Souza (2003) nos coloca que, por este prisma, o investimento em educação é necessário para que um país, como o Brasil, venha a atingir o nível de desenvolvimento dos países centrais e superar a sua condição de subdesenvolvido. Assumindo uma postura de neutralidade, a Teoria do Capital Humano não considera questões históricas e de posse dos meios de produção que geraram aquela desigualdade social em que o país se encontra.

Diferente dos estudos de Friedmann e Naville que viam na qualificação uma garantia de estabilidade profissional num mercado regulado, a abordagem da educação como mercadoria prevê também que ela fique obsoleta, pois a dinâmica de mercado melhora a qualidade de alguns produtos, desenvolvem novos e aposentam outros. Para minorar estes efeitos ele preconiza o remédio que será clássico a partir dos anos de 1970: a flexibilidade, que se torna possível,

> [...] *adiando-se a especialização na educação* e, desta forma, não apenas começando com uma educação geral mas também nela permanecendo um tempo maior do que se desejaria, se não houvesse qualquer incerteza relativa aos rendimentos futuros advindos do investimento na educação. A característica deste *fog* implica também que *uma carga maior* (não toda) *das técnicas especializadas deveria ser adquirida do treinamento no emprego*, maior do que devesse, assim, ser adquirida se houvesse menos ou nenhuma incerteza (SCHULTZ, *ibid*, p. 146,147).

Frigotto (2006) nos mostra que a partir da década de 60, a Teoria do Capital Humano embasa os estudos sobre Economia da Educação. Na década de 70, ela também será a base para as políticas educacionais na América Latina sob os auspícios do Banco Mundial e outros organismos multilaterais, embora no Brasil ela já desse suporte a essas políticas desde meados da década de 60, ou seja, sob o signo da ditadura militar. A partir de 1964, os planos nacionais de educação passam a ser pensados por engenheiros, economistas e pela tecnocracia estatal em geral visando projetar as necessidades de mão de obra para o mercado de trabalho (FRIGOTTO, 2006).

É neste período também que começam a surgir os programas nacionais de qualificação profissional. Segundo Oliveira (2006), em 1963, na esfera do MEC, é criado o Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra (PIPMO). A partir de 1975, com a criação do SINE (Sistema Nacional de Emprego), o Ministério do Trabalho incorporou o PIPMO. Em meados dos anos de 1980 o seguro desemprego é instituído e, em 1993, começam as primeiras ações de qualificação voltada para os beneficiários deste tipo de seguro.

O Banco Mundial, criado em 1944, na Conferência de Bretton Woods, já a partir dos anos de 1950, se volta para o financiamento dos países em desenvolvimento, visando criar uma base que permitisse a industrialização. Os esforços eram voltados para área de infraestrutura, notadamente nos setores de energia, telecomunicações e transportes. A partir de 1968, o enfoque voltou-se para a pobreza e o setor alvo passou a ser o setor agrícola. Na década de 70, há uma crescente influência das teorias monetaristas neoliberais (SOARES, 2007) e é justamente entre 1971 e 1978 que se dá no Brasil, sob sua égide, a expansão do ensino técnico industrial e agrícola de 2º grau, visando, neste último caso, reforçar o modelo rural de desenvolvimento estadunidense (FONSECA, 2007).

De acordo com Soares (*Ibid*), os Estados Unidos sempre foram a maior fonte de recursos do Banco[6], e, segundo Arruda (2007), o fornecedor de todos os presidentes do banco. Com a crise do modelo fordista de regulação e ascensão do modelo neoliberal, que teve seu berço na mesma Universidade de Chicago onde a Teoria do Capital Humano foi gestada, o Banco Mundial tornou-se o grande agente financeiro de um mundo envolto no ambiente da desregulamentação. Segundo Torres (2007) a década de 80 também foi marcada por uma guinada na ênfase educacional do ensino técnico para o ensino fundamental. Ela também se caracterizou pela intervenção crescente nas políticas internas dos países tomadores de empréstimos visando

> [...] assegurar o pagamento da dívida e transformar a estrutura econômica dos países de forma a fazer desaparecer características julgadas indesejáveis e inconvenientes ao novo padrão de desenvolvimento (neoliberal): protecionismo, excesso de regulação, intervencionismo, elevado grau de introversão, entre outras. A ideia central que passou a vigorar é que a maior parte das dificuldades desses países se encontra neles próprios, sobretudo na rigidez de suas economias. Consequentemente, reformas profundas em suas instituições e políticas passaram a ser consideradas mais importantes do que o alívio da dívida (SOARES, *ibid*, p. 23).

Após a queda do muro de Berlim, e numa tentativa de adequar o sistema educacional ao capital, realizou-se na Tailândia, entre os dias 5 e 9 de março de 1990, a "Conferência Mundial sobre Educação para todos", que tinha, entre outros financiadores, o Banco Mundial, a UNICEF e a UNESCO. A declaração final da Conferência dizia que sua meta era "atender às necessidades básicas de aprendizagem de todos os nossos povos tornando universal a educação básica e ampliando as oportunidades de aprendizagem para crianças, jovens e adultos" (UNESCO, 1998).

[6] A autora mostra que em 1994, 17,1% do capital votante do banco estava em poder dos Estados Unidos em um universo de 176 países membros.

Como um dos signatários, o Brasil se inspirou nos documentos da Conferência para criar o Plano Decenal da Educação para Todos em 1993. No mesmo ano, entre os dias 12 e 16 de julho, realizou-se, em Salvador, a 6ª Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-Americanas onde se aprovou um documento com a visão empresarial da educação. Melo (2008) mostra-nos que a concepção deles é de uma educação básica e profissional subordinada aos interesses do capital, flexível, visando formar trabalhadores adaptáveis aos novos processos produtivos, às novas tecnologias de produção centradas na informática e na microeletrônica, e dispostos a se encaixarem em qualquer ponto da cadeia produtiva, onde houver postos de trabalho vagos, quando houver. Para tanto,

> [...] é necessário que sejam disponibilizados cursos de qualificação e de requalificação, para atualização e para os que ficarem sem emprego. O *objetivo é todos os trabalhadores da PEA – População Economicamente Ativa possam estar disponíveis e qualificados para serem, a qualquer momento, chamados ao mercado*. *Para os que estão empregados, é necessário que se qualifiquem constantemente*, para que possam acompanhar as mudanças e as necessidades da empresa de constante melhora nos sistemas produtivos. Claro está que *esta empregabilidade exige do trabalhador que se coloque à disposição da empresa, inclusive com relação à extensão do horário de trabalho etc*. (MELO, *ibid*, p. 14). (grifo nosso)

Após a crise mexicana de 1994, o Banco denominou o período posterior de pós-ajuste, e aprofundou as orientações liberais anteriores e criou programas sociais voltados para a população mais pobre. Enfatizou-se a flexibilização do mercado de trabalho, com redução de custos trabalhistas e a reforma educacional (SOARES, *ibid*). O banco passou a ter uma preponderância maior na área de educação do que a própria entidade criada pela Organização das Nações Unidas (ONU) para esta área: a UNESCO (TORRES, *ibid*). Coerente com a visão liberal da qual é arauto mundial e embasada nas concepções teóricas da Teoria do Capital Humano, a educação passou a ser tratada num enfoque funcionalista, ou seja, numa visão de que tudo possui uma função e contribui para o ordenamento da sociedade, e como um apêndice do setor produtivo. Segundo Corragio (*Ibid*), ela deve estar pronta para atender suas demandas e precisa ser avaliada em termos de relação custo-benefício. Note-se que a visão dos principais teóricos da escola clássica de economia continua presente e educação é sinônimo de adestramento para o trabalho. A flexibilidade e o individualismo anunciados por Schultz é expresso às pessoas através da ênfase na competição. Vencerão no jogo do mercado aqueles que superarem os obstáculos e melhor se adaptarem.

Embora seu verdadeiro papel seja o de guardião da finança mundializada, o Banco se apresenta com o discurso de necessidade de redução da pobreza. A austeridade financeira imposta aos países subdesenvolvidos visa criar superávits que sejam empregados no pagamento dos empréstimos feitos pelo banco. Mas como assegurar o pagamento das dívidas com gastos com a população mais pobre? Antes de tudo é preciso entender que esta aparente intervenção é para assegurar igualdades de condições na competição do livre mercado. Por isto mesmo os gastos devem ser racionalizados, assegurando apenas o mínimo necessário para as populações menos assistidas, já que a partir de determinado patamar de vida, o mercado assegura todas as condições necessárias à existência. Com isto todos aqueles que já estão dentro deste patamar supostamente elevado e que ainda contam com subsídios estatais, tidos como ineficientes e causadores de distorção no mercado, são chamados de grupos privilegiados que utilizam a influência estatal em causa própria. Encontram-se aí a classe média urbana e os sindicalizados, mas não os grupos empresariais e financeiros alvos de generosos subsídios estatais. A ênfase do investimento em educação dos pobres é na relação custo-benefício que ela supostamente propicia. As políticas do Banco Mundial para educação já são previamente pautadas, dentre outras coisas, pela realocação de recursos dos níveis maiores de educação para o ensino fundamental a fim de assegurar aos mais pobres o desenvolvimento de algumas habilidades básicas de aprendizagem, como leitura, escrita, matemática e solução de problemas (CORAGGIO, 2007). Vê-se aí o mesmo princípio evocado por Schultz de investimento na chamada educação geral.

1.5 AS NOVAS FACES DA QUALIFICAÇÃO

A partir dos anos de 1990, com o neoliberalismo instalado nos principais centros de poder mundial e a visão pragmática de educação capitaneada pelo Banco Mundial, o cenário começa a se alterar. O Brasil de Fernando Henrique Cardoso faz uma incorporação do ideário empresarial e do Banco Mundial nas políticas públicas de educação (FRIGOTTO; CIAVATTA, 2003) e novos termos começam a despontar no horizonte da qualificação: as competências e as habilidades.

Segundo Manfredi (1999), o termo competência é originário das ciências da cognição e da linguística, onde era usado desde os anos de 1970. Com a crise do modo fordista de regulação ele

passa a ser utilizado por empresários e órgãos públicos ligados ao trabalho. Hirata (1994 *apud* DRUCK 2001), por sua vez, afirma que o termo foi apropriado pelo discurso empresarial na França e depois passou a ser utilizado na área acadêmica. A justificativa para esta mudança, na visão dos defensores deste termo, é o uso crescente de novas tecnologias na área de microeletrônica e informática que estariam demandando novas aptidões para o trabalho em contraposição ao que havia sido ensinado até então. Paralelo a este avanço tecnológico há uma mudança crescente nos processos produtivos que tem como norte a flexibilidade. A estabilidade e previsibilidade do trabalho na era fordista adapta-se a este novo ideário de produção na figura da flexibilidade funcional. As críticas recaem sobre o sistema educacional por não se adaptar a esta necessidade dos sistemas produtivos.

No caso específico da França, Fidalgo (1999 *apud* Castioni, *ibid*) aponta a origem desta apropriação empresarial do termo competência a partir do "Relatório de Virville", produzido para o Ministério do Trabalho francês, sob o comando de Jaques Barrot, por um executivo do grupo francês Renault, Michel de Virville. Nele questiona-se a formação que asseguraria um emprego vitalício e, com a justificativa das mudanças no mundo produtivo, propõe a aquisição de competências para a empregabilidade. Segundo Castioni (*Ibid*) esta proposta recebeu amplo apoio dos empresários representados pelo CNPF[7], que depois se transformou no MEDEF[8], uma congênere francesa da CNI. Também segundo Fidalgo (1999 *apud* CASTIONI, *ibid*), a maior mudança nesta proposição é que a formação deixa de ser uma construção social e coletiva, para se tornar individualizada e com a empresa se tornando a principal protagonista. Entretanto, o primeiro país a impulsionar este modelo foi a Inglaterra thatcherista em 1987, com a criação do NCVQ[9], como uma das iniciativas, após a histórica greve dos mineiros em 1985, para desregulamentar o mercado de trabalho (CASTIONI, *Ibid*).

Paiva (2001) sublinha que, pelo prisma das competências, não haveria necessidade de cursos longos, mas novas capacidades para dar respostas rápidas e lidar com novas linguagens, algo já recomendado por Schultz. As competências parecem "trazer consigo uma outra mentalidade em relação ao trabalho e um outro conjunto de *skills* que começa com uma 'alfabetização tecnológica' e termina na naturalização da fragmentação, precarização e intensificação do trabalho." (PAIVA, 2001, p. 57). As competências passam a ser difundidas

[7] *Conseil national du patronat français* (Conselho Nacional do Patronato Francês).
[8] *Mouvement des Entreprises de France* (Movimento das Empresas Francesas).
[9] *National Council for Vocational Qualifications* (Conselho Nacional das Vocações Profissionais).

tanto na escola como nas empresas e suscitam reformas nos sistemas de ensino. Nas palavras de Alaluf (2007, p. 54), "o objecto da formação torna-se assim a aquisição de competências".

Ramos (2002) faz um percurso nas origens e limitações do termo competência. Para tanto ela faz referência ao trabalho de Yves Schwartz que propõe três visões de qualificação profissional, denominadas conceitual, social e experimental. A primeira está associada à posse de títulos e diplomas. A segunda enfatiza as relações sociais mediadas pelas hierarquias profissionais e os direitos de exercício profissional. A terceira está associada "ao conteúdo real do trabalho, em que se inscrevem não somente os conceitos, mas o conjunto de saberes postos em jogo quando da realização do trabalho" (SCHWARTZ, 1995 *apud* RAMOS, 2002, p. 401 e 402). As competências estariam levando ao enfraquecimento das duas primeiras visões a favor da última.

Segundo ela, a origem do termo encontra-se no pensamento do psicólogo suíço Jean Piaget, que impulsionou a Teoria Cognitiva. Para ele,

> [...] a construção do conhecimento ocorre mediante ações físicas ou mentais sobre objetos, resultando na construção de esquemas ou estruturas mentais que se modificam e se tornam cada vez mais refinados por processamentos sucessivos de assimilação e acomodação, desencadeados por situações desequilibradoras. As competências constituem-se na articulação e mobilização dos saberes por esses esquemas mentais, ao passo que as habilidades permitem que as competências sejam colocadas em ação. (RAMOS, 2002, p. 407 e 408).

A apropriação deste conceito pelo meio educacional, influenciado pelo pensamento empresarial, leva a uma construção de currículos a partir da criação de situações que se baseiam naquelas encontradas em situações reais de trabalho e que leva os alunos a utilizarem o conhecimento acumulado para analisar e solucionar problemas. Há que se perceber que as situações são aquelas consideradas como importantes para o meio empresarial, com forte apelo ao pragmatismo.

Ao fazer uma análise das orientações oficiais para a construção de currículos de cursos técnicos, Ramos (*Ibid*) observa as falhas que esta abordagem traz. Em primeiro lugar, não há clareza entre o que seja uma ação concreta e uma atividade mental mobilizados para a resolução de um determinado problema. Também não se esclarece como os conceitos são apreendidos e quais os esquemas mentais utilizados.

Avançando na sua análise, ela pergunta se os conceitos apreendidos só servem para uma situação específica. Se assim for, não há necessidade de fundamentação teórica de qualquer prática, mas apenas observação e repetição. Numa análise mais geral percebe-se uma desconsideração da dimensão social da qualificação que termina por exacerbar o determinismo tecnológico. A dimensão experimental, travestida de empregabilidade, seria o passaporte para a garantia no emprego, com forte apelo ao individualismo.

Por outro lado, há uma contradição nestes pressupostos. Como a flexibilidade é a marca atual, a mudança curricular seria uma constante, os cursos devem ser modulares e os trabalhadores devem construir seus próprios percursos formativos (RAMOS, *ibid* ALALUF, 2007), ensejando uma formação continuada por toda a vida. Entretanto quando as situações problemas são colocadas há o pressuposto de um processo produtivo, uma estrutura organizacional e uma tecnologia estáveis, o que é contraditório com a flexibilidade requerida. No fundo há uma aproximação com o trabalho taylorista (RAMOS, *ibid*) e com a concepção essencialista de qualificação (FERRETI, 2004), já que o conteúdo da tarefa determina o conteúdo da formação (ALALUF; STROOBANTS, 1994).

Ao resumir suas críticas na análise do enfoque das competências nos documentos oficiais, Ramos (*Ibid*), encontra problemas,

> [...] muitos próximos dos problemas próprios do condutivismo: a) reduzem as competências profissionais aos desempenhos observáveis; b) reduzem a natureza do conhecimento ao desempenho que ele pode desencadear; c) consideram a atividade profissional competente como uma justaposição de comportamentos elementares cuja aquisição obedeceria a um processo cumulativo; d) não coloca a efetiva questão sobre os processos de aprendizagem, que subjazem aos comportamentos e desempenhos: os conteúdos da capacidade (p. 412).

Sob o manto das competências e habilidades a realidade do mercado de trabalho se descortina, deixando transparecer que "se trata de uma estratégia de recomposição das relações entre capital e trabalho que possuem dimensões político-ideológicas e culturais relevantes" (MANFREDI, 1999). Por este motivo, faz-se necessário o resgate da concepção relativista de qualificação profissional, pois considera dimensões políticas, sociais, culturais e ideológicas envolvidas nesta categoria (FERRETI, 2004). De qualquer maneira, quer sob o fordismo ou sob a acumulação flexível nos encontramos dentro do modo de produção capitalista, onde a educação objetiva duas coisas: a formação de mão de obra qualificada para mover a máquina econômica e

a formação de quadros para o controle político (MÉSZÁROS, 2008 *apud* FRIGOTTO, 2008), estes acessíveis às elites. Contudo isso não significa que o espaço escolar seja totalmente estanque e dicotômico. Frigotto (2006) também nos mostra que "a escola, ao explorar igualmente as contradições inerentes à sociedade capitalista, é ou pode ser um instrumento de mediação na negação destas relações sociais de produção".

Por causa deste embate de forças há uma tendência de substituição da noção de qualificação pelo modelo de competências (MANFREDI, *ibid*), mais adequado à nova concepção de empregabilidade (PAIVA, 2001), que está relacionada à capacidade do indivíduo em permanecer no emprego e que depende muito mais de aspectos subjetivos.

Embora as prioridades sejam definidas a partir das necessidades empresariais, não parece haver nenhum questionamento dos órgãos de planejamento estatal sobre a real capacidade técnica das empresas em preverem suas necessidades de pessoal, pois, no caso europeu, falta correlação entre estas necessidades e o crescente número de diplomados desempregados (ALALUF; STROOBANTS, *ibid*). No caso brasileiro, governos, ONGs, sindicatos, empresas e universidades veem na qualificação a solução dos problemas de desemprego e subemprego, criando uma situação confortável para os empresários que poderão aproveitar a grande oferta de mão de obra qualificada em funções que não necessitam desta qualificação e proporcionam salários menores aos trabalhadores (DRUCK, 2001). Neste quadro cria-se uma situação de desqualificação, pois a formação do trabalhador não tem vinculação com o trabalho exercido, e termina-se por frustrar as expectativas das pessoas envolvidas nestas atividades (DRUCK, 2001).

Não obstante se diga que o objetivo é buscar profissionais qualificados, há um objetivo implícito de recrutar pessoas mais adaptáveis aos novos processos, constituindo uma forma de precarização, ao passo que, internamente, há uma exploração intensa da força de trabalho que contrastará com a grande quantidade de desempregados do lado de fora da empresa (ALALUF; STROOBANTS, *ibid*). O indivíduo não selecionado levará sobre os seus ombros a responsabilidade por estar ocupado ou não, já que isto não é mais o resultado de fatores macro e micro econômicos, mas a consequência de sua qualificação (HIRATA, 1997 *apud* SHIROMA; CAMPOS, 1997). A contradição se intensifica quando se observa um aumento das exigências por qualificação e uma diminuição das vagas e dos salários e as estáveis carreiras do período fordista dando lugar a "gangorras profissionais e sociais" (PAIVA, 2001, p. 53).

Fiel ao ideário neoliberal incorporado pelo governo Fernando Henrique Cardoso, Maria Helena Guimarães Castro secretária da Secretaria de Ensino Superior (SESU) do Ministério da Educação e diretora do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) entre 1994 e 2002 "explicita claramente que as competências que devem ser avaliadas são aquelas que os empresários indicam como desejáveis." (FRIGOTTO; CIAVATTA, 2003, p. 108). No Brasil há um deslocamento das políticas de qualificação para o Ministério do Trabalho enquanto que a Rede Federal de Educação adota a política dos cursos técnicos subsequentes ao ensino médio, que aumenta a dualidade entre ensino médio acadêmico e o profissionalizante (FRIGOTTO; CIAVATTA, *ibid*). Este período assiste a um incremento das políticas de qualificação em parcerias com Organizações Não Governamentais. Em 2005, no Governo Lula, é criado o projeto Escola de Fábrica, destinado a jovens carentes, que também legitima o espaço fabril como espaço educativo. Este projeto foi metamorfoseado no Projovem, Programa Nacional de Inclusão de Jovens, em 2008.

Conforme Leher (2010), não houve a criação e consolidação de um sistema nacional de educação, mas políticas focalizadas que espalham por toda a sociedade a dualidade na educação, colaborando para a difusão da ideologia da inclusão social. Criou-se um eixo de ação onde os programas são ajustados aos "clientes", sejam eles jovem do campo, jovens da periferia das grandes cidades e outros. Estas políticas focalizadas não objetivam elevar o domínio da ciência, da arte, da tecnologia, da cultura e da cultura histórico-social, mas podem ser um requisito para criar no trabalhador algumas disposições mentais e determinadas sociabilidades, mas não o conhecimento sobre os fundamentos do trabalho. Dada a influência empresarial no campo da educação há um objetivo de criar uma "estratégia de governabilidade e de formação de um ethos coerente com o novo espírito do capitalismo" (CHIAPELLO; BOLTANSKY, 1999 *apud* LEHER, 2010, p. 56). Ou como nos diz Rummert (2007, p. 60) para obter êxito neste mundo competitivo é necessário a "oferta de simulacros de processos educacionais que propiciem à maioria da população a crença de estar recebendo, do Estado, as oportunidades de superação individual das marcas do modelo socioeconômico."

Em todo este período a questão do desemprego é individualizada. Há um deslocamento dos fatores macroeconômicos para a falta de qualificação dos trabalhadores. Na análise que realiza sobre o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR), Antoniazzi (2005) pergunta se este plano seria uma política de emprego, pois é desta maneira que o programa é

colocado no governo FHC. A autora revela a contradição desta política, pois segundo análises do próprio governo federal a melhor solução para o desemprego é o crescimento sustentado. Apesar disto, ele foi implementado visando atingir desempregados, autônomos, cooperados etc, em ações conjuntas de intermediação da mão de obra e crédito popular, para o que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) denominou de "visão ampliada do trabalho", que incluiria as formas temporária, autônoma, associativa, cooperada e autogerida (ANTONIAZZI, *Ibid*).Em nenhum momento o governo associa estes termos a formas precárias de trabalho. Segundo a autora, entre 1999 e 2001, na Bahia, foram aplicados cerca de R$ 99 milhões para qualificar aproximadamente 920 mil trabalhadores. Enquanto isto as taxas de desemprego na Região Metropolitana de Salvador saltaram de 20,3%, em 1996, para 27,5%, em 2001, as mais altas da região e do país. Quando houve inserção no mercado de trabalho, no caso especificamente do polo calçadista, os trabalhadores qualificados já estavam empregados nas empresas e foram encaminhados por elas para fazerem os cursos.

Segundo Castioni (*Ibid*), o Planfor foi o introdutor de novos conceitos de qualificação, competência e habilidades no campo da educação. Oliveira (*Ibid*), por sua vez, nos mostra que em 1999, o Planfor é renomeado como Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador para, em 2003, ser metamorfoseado em PNQ, Plano Nacional de Qualificação que, segundo Leher (*Ibid*), não rompe com a lógica do Planfor.

Kuenzer (2007; 2008), por sua vez, amplia a visão relativista da qualificação ao enfocá-la enquanto uma mercadoria que é consumida de maneira flexível ao longo das cadeias produtivas.

> Estas combinações não seguem modelos preestabelecidos, sendo definidas e redefinidas segundo as estratégias de contratação e subcontratação que são mobilizadas, tendo em vista atender, de forma competitiva, às necessidades do mercado e, assim, assegurar as maiores margens de lucro possíveis, que, no processo de internacionalização, tendem a ser estreitadas (p. 493).

Como resultado as combinações,

> [...] ora incluem, ora excluem trabalhadores com diferentes qualificações, de modo a constituir corpos coletivos de trabalho dinâmicos, por meio de uma rede que integra diferentes formas de subcontratação e trabalho temporário e que, ao combinar diferentes estratégias de extração de mais-valia, assegura a realização da lógica mercantil.
> Se há combinação entre trabalhos desiguais e diferenciados ao longo das cadeias produtivas, há demandas diferenciadas, e desiguais, de qualificação dos trabalhadores; contudo, os arranjos são definidos pelo consumo da força de trabalho necessário, e não a

> partir da qualificação. O foco não é a qualificação em si, mas como ela se situa em dada cadeia produtiva, com o que ela se relativiza (p. 493, 494).

Vê-se a partir daí que as relações sociais apontadas pela concepção relativista têm como pano de fundo as novas configurações do capitalismo em sua fase flexível de acumulação. Como não há mais estabilidade profissional e a característica dos arranjos produtivos é a forte terceirização de atividades, a inserção profissional seguirá os mesmos rumos. A qualificação será necessária para determinados pontos da cadeia, mas não para outros, e este quadro poderá mudar a qualquer momento fazendo com que os trabalhadores circulem por diversas etapas do processo produtivo, muito provavelmente entre as várias empresas subcontratadas, se lograrem êxito em se inserirem. É neste ponto que se insere a importância da adaptabilidade e a necessidade de formação continuada para o desenvolvimento de novas competências e habilidades, que são, como diz Alaluf (2007), uma corrida de obstáculos móveis que os trabalhadores devem transpor para escapar da exclusão profissional e social. Os poderes públicos, neste caso "não passam, na melhor das hipóteses de terceirizadores da empresa. O mercado governa. O governo gere" (RAMONET, 1998 *apud* RUMMERT, 2007, p. 68).

1.6 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO SÉCULO XXI

O final da primeira década do século XXI vê surgir, através de um conjunto de reportagens divulgado pela imprensa, discursos que dão continuidade àqueles apresentados nos anos de 1990, orbitando em termos como empregabilidade e falta de trabalhadores qualificados. Em uma Sondagem Especial feita pela CNI com 1.611 empresas em janeiro de 2011[10], e publicada em abril do mesmo ano, 69% das empresas alegam ter dificuldade para encontrar trabalhadores qualificados, principalmente operadores e técnicos para a produção. Das empresas, 85% encontram dificuldade em qualificar seu pessoal, principalmente por causa da má qualidade da educação básica. Ao expor os motivos desta preocupação, os empresários dizem que o trabalhador não qualificado prejudica o aumento da produtividade, entendida como busca de eficiência e redução de desperdícios. Há uma relação entre melhoria da educação básica e

[10] Das 1.611 empresas, 931 eram pequenas, 464 médias e 221 grandes.

aumento da competitividade industrial, ou seja, melhor inserção dos produtos brasileiros no mercado internacional. No setor específico de Refino de Petróleo, as alternativas para lidar com o problema passam pelo investimento em automação, contratação de profissionais de outras regiões e, principalmente, parcerias com instituições de ensino. Percebe-se que a visão da educação continua a mesma do período da primeira Revolução Industrial, ou seja, a preparação para o trabalho na indústria capitalista.

Embora a sondagem mostre um quadro atual, ela já estava exposta no documento Educação Para a Nova Indústria, publicada pela mesma CNI em 2007. Ali a Confederação se propunha aumentar as vagas para a educação básica e profissional no SESI e SENAI, vinculados à CNI. A base explicita é a Teoria do Capital Humano e a prescrição segue o modelo da Pedagogia das Competências, tendo sempre como horizonte o sistema produtivo, pois "a tendência internacional é, inicialmente, priorizar os cursos de formação generalista, para, em seguida [...] se fazer o aprofundamento da especialização, de acordo com as exigências dos novos padrões tecnológicos" (CNI, 2007, p. 16). Eles alegam que no início da década "quando a economia foi acelerada, muitas empresas industriais foram impedidas de expandir suas instalações por falta de pessoal qualificado." (CNI, 2007, p. 38).

Esta afirmação, entretanto, não encontra respaldo no mercado de trabalho. Segundo Giffoni (2011), de acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, o crescimento do mercado de trabalho no Brasil acontece principalmente na faixa até dois salários mínimos. Acima desta faixa ocorrem mais demissões do que contratações. Para especialistas isto é um sinal de que não existe um chamado apagão generalizado de mão de obra qualificada, mas um indicativo de que as empresas estão demitindo trabalhadores com salários maiores e contratando novos com salários menores. O setor que mais gera empregos é o de serviços, onde muitos jovens tem seu primeiro emprego e onde se concentram os baixos salários. Segundo o economista Sérgio Mendonça do DIEESE (*apud* GIFFONI, 2011, p. A4).

> Não existe apagão de mão de obra qualificada. Nem sobra. Se sobrasse, o mercado não teria como absorvê-los. Em algumas situações bem específicas faltam profissionais mais qualificados, como na construção civil, mas essa parcela representa muito pouco no conjunto de 2 milhões de empregos que estão sendo gerados nos últimos anos (...) e também não adianta ter oferta de profissionais cada vez mais escolarizados se as vagas que estão sendo criadas são para ficar atrás de um balcão no comércio.

Se a visão empresarial prega a necessidade de qualificação profissional, embora sem respaldo no mercado de trabalho, os trabalhadores também se preocupam com ela. A partir de uma pesquisa domiciliar em todo o país, baseada nos parâmetros básicos da Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar (PNAD) de 2008, o IPEA mostrou a outra face da mesma moeda. A pesquisa: Direitos do Trabalhador e Qualificação Profissional, dentro do Sistema de Indicadores de Percepção Social (IPEA, 2011), mostra a qualificação dentro de diversas facetas, ora com capacitação teórica agregada à experiência prática, ora como educação escolar formal, abrangendo a educação profissionalizante, dependendo do grupo abordado. Entre os inativos mais de 37,7% justifica sua condição por falta de qualificação, com uma tendência crescente desta justificativa em situações de até 36 meses após a saída do mercado de trabalho (49,7%), entre moradores das regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste (48,4%), entre mulheres (40,6%), entre negros, pardos e indígenas (42,4%), e entre pessoas com renda familiar de até dois salários mínimos (42,3%). Ou seja, é justamente entre a parcela mais excluída da população que este discurso da falta de qualificação como causa do desemprego encontra mais eco. Entre os desempregados, a qualificação é colocada ao lado da experiência profissional e o percentual dos que justificam ambas as coisas como causa do desemprego chega a 23,7%. Para os assalariados a qualificação, entendida como educação formal, tem um peso relativo (12,4%). O que tem maior valor são as referências pessoais (21,3%), e a experiência profissional (23,1%). 25,8% disseram que nenhuma exigência foi feita. Entre os autônomos, a qualificação profissional tem seu valor minimizado, pois somente 1,7% dos entrevistados consideram este fator importante para seu desempenho profissional.

Percebemos um quadro onde a necessidade de qualificação profissional é quase um consenso entre empresários e trabalhadores. Com a atividade econômica em crescimento, a oferta de cursos de qualificação torna-se justificável independente de que qualificação, para que ou para quem ela é oferecida. Aos empresários fica a imagem de estarem investindo na formação de pessoal capacitado para o trabalho, o que é alardeado aos quatro ventos sobre a alcunha de "responsabilidade social" da empresa. Para a classe trabalhadora acende-se uma pequena luz de esperança no fim do túnel de que aquela qualificação será suficiente para ele superar mais um obstáculo na conquista do emprego tão necessário à sua sobrevivência. O quadro é semelhante àquele descrito por Antoniazzi (*Ibid*) nos anos de 1990: tenta-se fazer crer na qualificação como uma política de emprego.

1.7 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Neste capítulo trabalhei as concepções de qualificação profissional em quatro eixos teóricos, a saber: a concepção essencialista de Friedmann, a relativista de Naville, a tese sobre a desqualificação do trabalhador de Braverman, e a concepção liberal sobre educação/qualificação dentro do arcabouço da Teoria do Capital Humano.

Em toda esta discussão sobre qualificação profissional, podemos perceber que se trata de um campo difuso com vários entendimentos hora convergentes, hora divergentes e que refletem um embate entre capital e trabalho na construção hegemônica e contra-hegemônica desta área necessária a ambos os lados. Entendo que as concepções de Friedmann e Braverman, embora escritas em tempos e locais diferentes, convergem para uma análise mais focada no posto de trabalho. Por outro lado, concordo com Castro (1994 *apud* TARTUCE, *ibid*) quando afirma que a grande repercussão das teses de Braverman nos anos de 1970 acabaram por trazer uma imagem negativa à qualificação.

Estas concepções mais focadas são relevantes e a dimensão do posto de trabalho não pode ser olvidada. Além dos exemplos citados por Sennet (*Ibid*), os próprios trabalhadores da Petrobrás passaram por este processo de expropriação do saber, como será mostrado adiante. Contudo percebo que é fácil cair numa dicotomia entre qualificação/desqualificação, trabalhadores qualificados/desqualificados, tecnologias que requerem qualificação/não requerem, podendo trazer a tona mudanças ou programas pontuais que terminarão por criar outras contradições. Uma das dificuldades que a Petrobrás alega ter encontrado, foi justamente a baixa qualificação dos trabalhadores terceirizados em contraponto à qualificação do seu próprio quadro. Surge daí a qualificação profissional dentro do Prominp, que é eivada de problemas.

Por este motivo adoto o entendimento de Naville que mostra a qualificação como uma construção social, e que pode variar conforme o estado de desenvolvimento das forças produtivas. Este estágio de desenvolvimento foi marcante no contexto da guerra fria para a criação da Teoria do Capital Humano, e para a adoção das políticas de educação encabeçadas pelo Banco Mundial a partir da década de 90, que, como mostram os diversos autores ligados à Educação, tem íntima relação entre si.

É a reestruturação produtiva e a terceirização que dão o norte à condução da Petrobrás a partir da mesma década de 90. Portanto percebo que não podemos apreender a qualificação profissional ofertada pelo Prominp se não entendermos o contexto em que este programa surge e sobre quais bases ele trabalha. E são justamente estes fenômenos, a terceirização e a reestruturação produtiva, que serão objeto do capítulo seguinte.

CAPÍTULO II – Terceirização

Neste capítulo apresento alguns conceitos que são fundamentais para entender o contexto social e econômico em que se insere a qualificação profissional atualmente. Primeiramente apresento uma relação entre terceirização e a reestruturação produtiva que assola o mundo desde os anos de 1970. Sustento que a terceirização, entendida como autonomia controlada, é a grande marca das mudanças por que passa o mundo do trabalho nos nossos dias. Amenizada inicialmente com termos como competitividade e modernidade, ela depois mostrou sua verdadeira face: a redução de custos. Não menos importante seguem-se os entendimentos sobre precarização do trabalho e precarização social. Estes se agregam ao conceito de terceirização logo em seguida. As três partes finais apresentam um panorama da terceirização no mundo, no Brasil e no setor público, mostrando que as condições pretéritas de trabalho ressurgem com toda a força no mundo flexibilizado, numa recomposição das forças do grande capital para reestabelecer suas margens de lucro, enquanto condena boa parte da população a uma instabilidade constate e espalha a precarização na mesma proporção que expande suas operações comerciais, industriais e de serviços.

2.1 TERCEIRIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Castel (2009) aponta que a subcontratação de trabalhadores já existia desde antes da Revolução Industrial, numa prática conhecida como *putting-out-system* onde comerciantes forneciam matéria-prima e, às vezes, algumas ferramentas a trabalhadores rurais para fabricarem peças de vestuário que depois eram vendidas pelo contratante. Neste caso a renda obtida com a produção era um complemento à renda obtida com a atividade agrícola. A concentração da propriedade rural, a diminuição da população no campo, e a possibilidade de uso da maquinaria na indústria fizeram com que seu uso diminuísse.

Braverman (*Ibid*), por sua vez, amplia o raio de ação deste tipo de produção, ao incluir também objetos de metal (pregos e cutelaria) e relojoaria entre os setores que se beneficiavam da

subcontratação nos primórdios do capitalismo industrial. Ele também inclui a figura do subcontratador e do agente de comissão que eram encarregados de coletar as matérias primas juntos aos capitalistas e distribuí-las entre os trabalhadores em seus lares, em trabalhos por empreitada. Mesmo em setores onde era impossível o trabalho doméstico, como a mineração e mesmo nas primeiras instalações industriais, a prática existia. Para além dos fatores apontados por Castel (*Ibid*), Braverman coloca que o surgimento da fábrica, com grandes contingentes de trabalhadores sob a supervisão de uma gerência, e a possibilidade de maior controle sobre a produção e os trabalhadores, foram fatores que contribuíram para que a terceirização neste período amainasse, sem desconsiderar a luta dos trabalhadores e a ação do Estado, como nos lembra Thébaud-Mony e Druck (2007). No caso brasileiro, a terceirização se manifestou em tempos antigos no trabalho rural, através do chamado "gato", presente até os dias atuais (THÉBAUD-MONY e DRUCK, *ibid*).

Entretanto, o que muda atualmente é a centralidade que a terceirização assume sob inspiração das técnicas japonesas (THÉBAUD-MONY; DRUCK, *ibid*). Para entendermos como a terceirização assume uma dimensão nunca antes vista na história do capitalismo, é preciso entender o contexto da crise deste modo de produção a partir dos anos de 1970.

Segundo Antunes (1999), o fordismo, que já tinha sido uma resposta à crise do final dos anos de 1920, entrara em colapso. Para Druck (1999), o fordismo foi sinônimo de produção e consumo em massa e um conjunto de salários e benefícios que resultou, nos países capitalistas centrais, na inclusão de grande parte dos trabalhadores no mercado de consumo, embora à custa de uma política de fragmentação das resistências. Antunes (1999) nos diz que essa produção em massa caracterizava-se por uma estrutura de produção verticalizada, com o trabalho parcelado e rotineiro, que fazia do homem uma extensão da máquina, ao mesmo tempo que mantinha o princípio taylorista de separação entre concepção e execução. Na concepção de Harvey (1998), a característica fundamental do fordismo é a rigidez, expressa em investimentos de capital, mercados, compromissos do Estado e, sobretudo, na resistência dos trabalhadores.

Nos países centrais vários elementos contribuíram para a crise. Segundo Antunes (*Ibid*), os trabalhadores, através das suas lutas e por causa das conquistas do período pós-guerra, conseguiram aumentar o valor da força de trabalho, e com isso houve um comprometimento da taxa de lucro. A este elemento ele acrescenta o dado de que havia uma estagnação do consumo, em parte causada pelo desemprego estrutural, que se iniciava. Do lado do capital, a esfera

financeira começou a ganhar autonomia em relação à esfera produtiva, ao mesmo tempo em que um movimento de fusões e aquisições favoreceu a criação de grandes monopólios e oligopólios e aumentou a concentração de capitais. O resultado foi uma crise fiscal dos estados que retraiu os gastos públicos (ANTUNES, *ibid*).

No Brasil, entretanto, o chamado fordismo periférico foi um modelo concentrador de renda, que incorporou ao mercado consumidor somente alguns segmentos da classe trabalhadora vinculados a setores importantes da indústria brasileira e, mesmo assim, sem a participação das instâncias de representação de classe – os sindicatos. O autoritarismo, marca nacional, continuou intacto e se manifestou na repressão via Estado e controle da força de trabalho nas empresas (BORGES; DRUCK, 1993).

Para Harvey (*Ibid*), a resposta à crise veio sob o signo da flexibilidade, que começou na esfera financeira e se alastrou para os produtos e para os processos e mercados de trabalho, dentro daquilo que ele denomina como acumulação flexível. Thébaud-Mony e Druck (*Ibid*) também apontam que a financeirização, marca o final do século XX, impôs uma lógica que se espalhou por toda a sociedade e chegou também ao mundo do trabalho. O curto prazo tornou-se o parâmetro de todas as ações de produção, exigindo flexibilidade e disposição para submeter-se a qualquer condição de trabalho que se apresente. Os que não se dispõe a isto precisam ser substituídos e daí o recurso à terceirização e formas precárias de contrato, que se encaixam perfeitamente para atingir estes objetivos.

Antunes (*Ibid*), entretanto, aponta que esta resposta se deu apenas na superfície, sem mexer nos pilares do capitalismo. Para ele a reestruturação foi envolta num aparato político-ideológico, sob o signo do neoliberalismo, que promoveu a privatização, a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o desmonte do aparato produtivo do Estado, aliado a um processo de reestruturação da produção e do trabalho, que visavam, no seu conjunto, retomar as margens de lucro aos patamares anteriores à crise que se instaurara. Para Borges e Druck (2002), a reestruturação produtiva pode ser entendida como "um conjunto de mudanças no âmbito da produção e do trabalho, através de inovações tecnológicas, da implementação de novos padrões de gestão e organização do trabalho e do estabelecimento de novas relações políticas entre patronato e sindicatos" (p. 111, 112), salientando que no Brasil as inovações tecnológicas ocorrem num grau menor do que a introdução de novos modos gerenciais e de organização do trabalho.

No âmbito produtivo a parte mais visível da flexibilidade apontada por Harvey, se deu no Japão através do toyotismo. Conforme Druck (1999), este modelo apresenta quatro grandes aspectos: um sistema de organização do trabalho, expresso em técnicas como *just-in-time*, *kanban* e qualidade total; um modelo sindical marcado pelos sindicatos de empresa, que acabam por se confundir com elas; uma estabilidade dos empregados das grandes empresas; e a constituição de uma grande rede hierarquizada de subcontratação, marcados por grande diferenciação na qualidade do trabalho e nos salários e que é parte indispensável para o funcionamento do sistema. Borges e Druck (1993) também mostram que as empresas agora passaram a se constituir em grandes redes com pontos espalhados por diversos locais do globo, cada um com uma função específica, seja produção ou pesquisa. Por sua vez, para atender ao imperativo empresarial da flexibilização a principal ferramenta gerencial e de organização do trabalho passa a ser a terceirização (DRUCK; BORGES, 2002).

No caso brasileiro, considerando o momento de crise que o país passava, os empresários se protegeram através de dois movimentos: por um lado, reduziram o número de funcionários ao mesmo tempo em que intensificaram o trabalho daqueles que restaram, e, por outro, terceirizaram atividades para se livrarem de encargos. Como resultado, os poucos vestígios de fordismo que existiam nas maiores empresas foram aos poucos sendo eliminados (BORGES; DRUCK, *ibid*), e um processo denominado de quádrupla precarização (trabalho, saúde, emprego e sindicatos) se aprofunda paralelo ao aumento da terceirização, quase sempre com a justificativa de redução de custos, de pessoal ou simplificação da estrutura organizacional (DRUCK; BORGES, 2002).

A terceirização pode ser conceituada como um

> Processo no qual as empresas externalizam parte das atividades necessárias ao processo produtivo, transferindo-as para outras empresas ou, em menor medida, para trabalhadores autônomos (consultores, etc) através, principalmente, da subcontratação de serviços (BORGES; DRUCK, *Ibid*, p. 1).

Carelli (2007) nos diz que o conceito de terceirização remete à entrega de determinada atividade periférica a uma empresa especializada, não podendo ser confundida com fornecimento de mão de obra, que é uma prática condenada inclusive pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Este conceito, entretanto pode restringir o entendimento da terceirização a processos mais periféricos ou, no primeiro caso, situá-lo apenas na alocação das atividades fora

das empresas, sem dar uma dimensão maior de como se dão as relações entre essas empresas e sua inserção num processo mais global de flexibilização.

Appay (1993 *apud* THÉBAUD-MONY, 1993), por sua vez, parte para outro enfoque e traz, em primeiro lugar, como se dá o movimento das empresas. Segundo a autora, a flexibilização se apoia num movimento dual das empresas, onde elas ao mesmo tempo se concentram e se atomizam, em especial através da subcontratação. Para isto contam com o apoio das tecnologias de informação permitindo a criação de uma nova forma de poder que, ao mesmo tempo em que propiciam autonomia e iniciativa a indivíduos e empresas, também permitem um controle permanente e imediato sobre toda a rede de subcontratados mesmo que estejam muito longe dos centros de decisão. A esse processo Appay denomina "autonomia controlada". Segundo Thébaud-Mony (1993) esta relação revela-se como um grande sistema de poder onde as contratantes definem o que vão manter internalizados e o que vão terceirizar, e ditam às empresas terceirizadas as especificações dos produtos, o processo produtivo e a renovação ou não dos contratos. Além disso, há uma expressão desta relação de poder entre os empregados dos dois tipos de empresa, com uso de estratégias de flexibilização, terceirização em cascata e utilização de todas as formas de emprego precário. Com isso as atividades chamadas de serviços são transferidas a terceiros. Para as empresas contratantes há a eliminação de tempos-mortos e a externalização das obrigações trabalhistas bem como a gestão da flutuação da demanda através da utilização do trabalho temporário. Esta nova divisão do trabalho faz com que os trabalhadores da contratante exerçam mais atividades de supervisão, enquanto os da terceirizada realizam o trabalho pesado. Para os primeiros, os benefícios de uma carreira mais estável. Para os demais, trabalhos desregulamentados, precários e deficientes na representação sindical.

Araújo (2001) sintetiza em três grupos as posições sobre a terceirização. No primeiro situa-se a posição gerencial para quem a terceirização está vinculada à sobrevivência das empresas expressa nos fatores qualidade, competitividade e produtividade. Através dela seria possível a empresa focar nas suas competências e repassar a outras empresas igualmente especializadas atividades secundárias (FARIA, 1994 *apud* ARAÚJO, *ibid*).

Para a posição dos trabalhadores o DIEESE (1994 *apud* ARAÚJO, *ibid*) mostra dois tipos de terceirização: uma reestruturante, resultado de mudanças tecnológicas e organizacionais e uma predatória que é o principal tipo existente no país e que tem contribuído para aumentar a precarização do trabalho e a exclusão social. Estabelece-se uma associação entre terceirização e

precarização porque a primeira contribui para reduzir empregos estáveis e aumentar o número de empregos temporários e informais. Além disso, os níveis salariais e os benefícios sociais são menores, as condições de segurança do trabalho diminuem, não há políticas de requalificação e a representação sindical é débil.

No âmbito jurídico há uma divisão entre os chamados conservadores, que são mais inflexíveis na interpretação da lei e os liberais, que defendem uma flexibilização na legislação trabalhista. Estes últimos são os que aparentam ganhar terreno na interpretação jurídica no Brasil (ARAÚJO, *ibid*).

2.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO SOCIAL

Barbier (2002 *apud* THÉBAUD-MONY; DRUCK, *ibid*) faz um pequeno histórico sobre o uso do termo precarização na França. Nos anos de 1970 ele estava relacionado às condições sociais, à vulnerabilidade e instabilidade das famílias. Posteriormente, ele passa a se referir ao surgimento de novas formas de emprego, em especial dos contratos de tempo determinado. Já na década de 80, torna-se uma categoria estatística e de estudos de mercado de trabalho, sendo também incorporado na legislação e na Administração Pública. Por fim, o termo passa a ser usado com o sentido de processo de precarização que abrange toda a sociedade.

Hirata e Préteceille (2002) apontam que este debate fazia referência à exclusão em oposição a uma situação de "incluídos" que aparentemente não apresentava problemas. A partir do desenvolvimento das pesquisas verificou-se que a exclusão era um processo que tinha raízes na fragilização de grupos que estavam empregados e que, até então, tinham condições de vida consideradas satisfatórias, como o setor público. Para Beaud e Pialoux (1999 *apud* HIRATA; PRÉTECEILLE, *ibid*) há uma fragilização que abrange tanto o ambiente interno quanto externo das empresas. É um processo de múltiplas dimensões que abrange desde a introdução de novas técnicas gerenciais na empresa, em especial técnicas japonesas, até a relação entre as diversas gerações de trabalhadores no ambiente fabril. A isso se alia o temor pelo futuro dos filhos num ambiente de desvalorização dos ofícios na manufatura, ligados ao ensino profissional.

Dentro deste quadro a precarização social pode ser conceituada como:

> Dupla institucionalização da instabilidade: precarização econômica (das estruturas produtivas e salariais) e precarização da proteção social (transformações das legislações relativas aos direitos do trabalho, das empresas, e das situações externas ao trabalho) (APPAY, 1997 *apud* HIRATA E PRÉTECEILLE, *ibid*, p. 55).

Por sua vez, Thébaud-Mony e Druck (*Ibid*) colocam que os termos precariedade e precarização são usados como sinônimos no Brasil, quando na verdade a seu entendimento é próximo ao que os franceses entendem como precarização do trabalho:

> Processo social constituído pela amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho – onde a terceirização/subcontratação ocupa um lugar central – e no recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social através das inovações da legislação do trabalho e previdenciária (p. 31).

Se, de um lado, os conceitos parecem se imiscuir, por outro, a precarização social aparenta ser um fenômeno mais antigo e amplo por incluir questões relativas à proteção social. Entretanto, se a sociedade salarial está sendo gradativamente destruída, como nos diz Castel (*Ibid*), a precarização do trabalho tende a espairecer de tal maneira que igualará a extensão de seus males à extensão dos problemas sociais já tão comuns na nossa sociedade.

Segundo Druck (2011), trata-se de uma nova estratégia de dominação do capital sobre o trabalho, pois ao romper com qualquer limite à exploração, possibilita um horizonte quase infinito de acumulação. O trabalho precário,antes marginal no capitalismo, agora passa a ser um elemento central desta dominação instalando-se em todos os países, quer ricos ou pobres (DRUCK e FRANCO, 2008).

No caso brasileiro, Druck e Franco (2009 *apud* DRUCK, 2011) identificam cinco formas de precarização do trabalho. A primeira refere-se às formas de inserção e desigualdades sociais. Como exemplo mostram que, em 2001, a População Economicamente Ativa era de 83,2 milhões, mas 16,4 milhões estavam desempregados e sem remuneração e 38,2 milhões trabalhavam sem carteira assinada, totalizando 66% da PEA. A segunda refere-se à intensificação do trabalho e a terceirização. Segue-se a insegurança e saúde do trabalho, além da perda de identidades pessoais e coletivas e, por último, a fragilização das organizações dos trabalhadores e condenação e descarte do Direito do Trabalho.

2.3 TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

Se a sociedade como conhecemos teve seu pacto social baseada na condição dos trabalhadores assalariados (CASTEL, *ibid*), o rompimento unilateral deste pacto não se faz sentir apenas no seio do ambiente laboral, mas em toda a sociedade. Borges (2007), ao lançar um olhar sobre o final do século XX e início do século XXI no Brasil, diz que as mudanças ocorridas no mercado de trabalho se traduziram em perdas, precariedade e insegurança, com uma perda crescente da importância do núcleo estruturado. No primeiro momento desta mudança, ainda na década de 80, a crise econômica atingiu o Brasil, e a informalidade aumentou. Entretanto, os trabalhadores tiveram seus direitos assegurados, em parte pela luta sindical e em parte pelo processo de redemocratização porque passou o país. Em um segundo momento, a partir dos anos de 1990, inicia-se uma abertura desenfreada do mercado e o cumprimento da agenda neoliberal que resultaram numa geração de empregos insuficientes, pouco protegidos e mal remunerados, que resultou no aumento da informalidade e na elevação das taxas de desemprego (BORGES, *ibid*).

Em pesquisa realizada em 44 empresas da Região Metropolitana de Salvador na década de 90, Franco (1994) sustenta que as novas formas de gestão têm levado a um aumento do risco no trabalho, pois os salários dos terceirizados são menores, não há treinamento adequado e os acidentes de trabalho são maiores entre este grupo de trabalhadores. Na França, analisando trabalhadores da indústria nuclear Thébaud-Mony (1993) constata que 85% das atividades de manutenção das usinas, atividade de maior risco, são exercidas por terceirizados. A esta lista Thébaud-Mony e Druck (*Ibid*) acrescentam a flexibilidade salarial, onde parte da remuneração é associada ao cumprimento de metas; a flexibilização da jornada de trabalho, expressa em mecanismos como o banco de horas; e a intensificação do trabalho, que também tem contribuído para o adoecimento. O exemplo vivo será mostrado adiante dentro da Petrobrás, quando a resistência dos trabalhadores é gradativamente minada e introduz-se uma gestão baseada numa crescente terceirização das atividades.

Considerando-se que o Brasil sempre conviveu com taxas de informalidade de cerca de 40% dos ocupados, e que nunca houve uma construção plena de uma sociedade salarial baseada numa relação entre trabalho e proteção social, o quadro só se agravou com o passar dos anos. Na

década de 70, a participação dos salários no PIB brasileiro era de 44%, e cai para 35% em 2003. Nos Estados Unidos a participação era de 70% e na Europa a média era de 74,2%. Em 2004 essas cifras caem para 66,5% e 66,7% respectivamente (CARLEAIS; AZÄIS, 2007). A queda foi mais drástica aqui no Brasil, chegando a 20,4%.

2.4 A TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO: HORRORES REVISITADOS

O movimento de flexibilização das empresas e suas crescentes operações terceirizadas não podem ser dissociadas do momento político que o mundo vivia nas décadas de 80 e 90. Lüthje (2002), ao analisar a indústria eletrônica diz que, em 1981, quando a IBM criou o computador pessoal, ela começou a terceirizar a produção do microprocessador, do sistema operacional e da placa mãe com a Intel,a Microsoft e a SCI respectivamente, que à época, não eram grandes empresas como hoje. Embora a fábrica da SCI estivesse localizada no Alabama, o foco inicial das demais empresas era o Vale do Silício na Califórnia. Depois há um deslocamento deste setor industrial para outras partes do globo.

No setor têxtil, até os anos de 1980, a indústria estadunidense supria 70% das necessidades do mercado nacional. É neste mesmo período que a United States Agency for International Development (USAID) começa a promover a criação de zonas de processamento de exportações em países da América Central e Caribe, e os governos Reagan e Bush Sênior gastam mais de US$ 1 bi para levarem as empresas para fora do país, em especial para estas zonas. Parte das importações vinha de Hong Kong e Taiwan, mas como a hora trabalhada nestes países estava alcançando US$ 3,25 e os Estados Unidos começaram a implementar políticas restritivas de importações dos países do oriente, houve uma migração das empresas para a América Central. Ao mesmo tempo, a USAID ajudava na criação de agências encarregadas de promoverem cada país para empresários nos Estados Unidos e providenciava assistência aos governos para adotar medidas favoráveis à liberalização do mercado, em troca de acesso facilitado ao mercado estadunidense, o que acabou beneficiando 66% das exportações daquela parte do continente. No geral há uma abertura para todos os fundos de ajuda dos países centro-americanos serem utilizados para beneficiar projetos de empresas privadas, ao mesmo tempo em que as peças

publicitárias das agências promotoras nos Estados Unidos enfatizavam o baixo custo da mão de obra local. Convém ressaltar que boa parte destas subcontratadas são de capital coreano, taiwanês ou de Hong Kong e fornecem para grandes empresas estadunidenses como a Calvin Klein, Hanes, OshKosh B'Gosh, Levi's, Victoria's Secret, Sears, Wal Mart, K-mart e J.C. Penney (NATIONAL LABOR COMMITTEE, 1992).

A partir deste momento é possível observar um padrão de deslocamento geográfico das empresas em busca de menor custo, ao mesmo tempo em que a miséria, tanto nos Estados Unidos quanto nos países receptores das empresas subcontratadas aumenta. Para Thébaud-Mony e Druck (ibid), o deslocamento industrial recente da produção das grandes corporações multinacionais com a subcontratação em vários países do terceiro mundo fez ressurgir condições de trabalho típicas do século XIX.

Segundo Lüthje (Ibid), a indústria eletrônica se baseia no modelo de "contratos de fabricação" (CM - *Contract Manufacturing*) ou serviços de fabricação eletrônica (EMS - *Electronics Manufacturing Services).* Cinco grandes fabricantes de origem estadunidense dominam o mercado – Solectron, Flextronics, SCI, Celestica e Jabil Circuits. Fabricam computadores pessoais, servidores, roteadores, equipamentos de telecomunicações, telefones celulares, jogos de computador, aparelhos de televisão, componentes eletrônicos para a indústria automobilística e para a indústria aeroespacial, dentre outros. As empresas detentoras das marcas comerciais – HP, IBM, Dell, e outras – projetam os produtos e terceirizam a produção com aquelas empresas. Depois da primeira terceirização com a IBM, em meados dos anos de 1980 alguns fornecedores do sudeste asiático e de outros países começaram a fornecer componentes para este setor industrial. A partir de meados da década de 90, com o crescimento da subcontratação, os grandes fabricantes começaram a repassar fábricas inteiras para estes fornecedores a exemplo da IBM em Bordeaux, França, e da HP em Sttugart, Alemanha, vendidas para a Solectron, ou a Ericsson, sueca, que vendeu sete fábricas para a Solectron e para a Flextronics. O afã das empresas em se desvencilharem das atividades produtivas levou a venda das primeiras unidades fora dos Estados Unidos, na Malásia. O NAFTA[11] abriu as portas do México para as empresas de terceirização em meados da década de 90,em especial na cidade de Guadalajara. Dentre outras características, a produção terceirizada de eletrônicos tem na flexibilidade dos contratos de trabalho e no trabalho temporário uma fonte primordial para sua

[11] *North America Free Trade Agreement* (Tratado Norte Americano de Livre Comércio)

sustentação. Há uma forte dependência do trabalho feminino e na Califórnia a produção se apoia no trabalho de minorias raciais. Nos Estados Unidos há várias unidades com maior incidência de trabalho manual, localizadas em áreas sem tradição sindical como o Texas, Carolina do Norte e Alabama. Na Europa, a maior parte do trabalho manual é deslocada para o leste europeu (LÜTHJE, *ibid*).

A indústria têxtil nos Estados Unidos se localizava no sul do país, e empregava 76% de mulheres e 36% de minorias, e essas empresas migraram para a América Central e o Caribe. Esse deslocamento contribuiu para a desindustrialização dos Estados Unidos e para a perpetuação da miséria no Caribe (NATIONAL LABOR COMMITTEE, *ibid*). Segundo Duménil e Levy (2012), este processo de desindustrialização é mais amplo e antigo, mas a participação da indústria no PIB dos Estados Unidos caiu de 26% em 1960 para 19% nos anos de 1980 e chegou a 11% em 2007.

Tanto no caso caribenho, quanto no caso estadunidense o padrão de vida dos trabalhadores era pior do que 12 anos antes dele começar. Em 1992, mais de 10 milhões de estadunidenses estavam sem trabalho e os salários reais tinham caído ao menor nível desde 1963, ao mesmo tempo em que a pobreza rural crescia da mesma forma que os excluídos urbanos. A perda de empregos na manufatura chegava a 2.600.000, enquanto na indústria têxtil e de confecções era de 497.000 e na indústria eletrônica era de 194.800. Cerca de metade das exportações da América Central e Caribe para os Estados Unidos é de artigos de couro, vestuário e calçados, mas apesar de todo investimento, as exportações declinaram entre 1984 e 1991, e a renda per capita da América Central caiu duas vezes e meia mais rápida do que no restante da América Latina entre 1980 e 1987. Os padrões de vida regressaram a níveis anteriores à década de 60. Por sua vez, 18 milhões de pessoas, ou 60% da população vivia em situação de pobreza, ao passo que a dívida externa da região saltou para US$ 27,3 bi (NATIONAL LABOR COMMITTEE, *ibid*). Hoje, mais 97% das peças de vestuários dos Estados Unidos são importadas e feitas em condições subumanas (KERNAGHAN, 2011). Também lá mais de 85% dos brinquedos são feitos na China por três milhões de trabalhadores, a maioria jovens mulheres, em cerca de 8.000 fábricas. E estas são apenas aquelas que têm contrato de exportação, não incluindo as pequenas firmas subcontratadas pelas maiores. Enquanto isso os trabalhadores empregados neste mesmo setor industrial nos Estados Unidos caíram de 42.300 em 1993 para 17.400 em 2005 (NATIONAL LABOR COMMITTEE, 2008a). No setor de telecomunicações,

desde 2008 nenhum aparelho telefônico é produzido nos Estados Unidos, sendo a China o maior produtor mundial de aparelhos telefônicos, celulares e telefones sem fio (KERNAGHAN, 2012).

O ambiente de trabalho destas empresas difundidas pelo globo lembra câmaras de torturas medievais. Segundo o National Labor Committee (*Ibid*) são lugares cercados com cercas elétricas e fortemente vigiados por homens armados onde trabalham, em sua maior parte, mulheres abaixo de 18 anos ganhando entre 40 e 60 centavos de dólar por hora e nenhuma proteção social. Os 60 centavos não chegavam a suprir 17% das necessidades familiares nem para aquelas que viviam nos guetos de San Salvador. A mesma hora trabalhada na indústria têxtil nos Estados Unidos chegava a US$ 6,85 e as desempregadas, segundo o Bureau of Labor Statistics, retornavam ao mercado de trabalho ganhando 85% do salário antigo. São relatados casos de ameaças, insultos, agressões físicas, humilhações na frente de colegas e suspensões no trabalho sem direito a pagamento. As mobilizações das trabalhadoras eram respondidas com a inclusão de seus nomes em listas negras (algumas de cunho nacional) de simpatizantes sindicais, que as impediam de conseguir trabalho. Em Honduras, com cargas horárias diárias médias de 10 horas, as trabalhadoras relatam casos de irritações, tosses, náuseas e dores de cabeça por causa da contaminação do ar no ambiente de trabalho. Muitas mulheres moram apinhadas em quartos insalubres com outras colegas e até dois ou três filhos a cerca de uma hora de distância das fábricas (NATIONAL LABOR COMMITTEE, *ibid*).

A Alcoa, multinacional do setor metalúrgico, após fechar fábricas no México abriu uma fábrica em Honduras, pais que tem um PIB 13,5 vezes menor que as receitas da empresa. Aos trabalhadores foi dito que agora eles não estariam costurando roupas baratas, mas fabricando componentes para a indústria automobilística nos Estados Unidos. Depois eles descobriram que seus colegas do ramo de confecções estavam ganhando salários 60% maiores do que eles. Boa parte deles sobrevive com a ajuda das obras assistenciais de grupos religiosos e pedem dinheiro emprestado para pagar as contas. Não raro, os trabalhadores têm que fazer suas necessidades vitais nas roupas por terem seu acesso aos banheiros repetidamente negados. E quando esse acesso é permitido, caso demorem muito, podem ser expulsos de lá pelos guardas. Também há casos de mulheres que se veem obrigadas a despir e mostrar suas partes íntimas, para provarem que estão em período menstrual e então terem acesso ao banheiro duas vezes ao dia. Atrasos são punidos com perdas da remuneração de até três dias ou seis horas a mais de trabalho no turno noturno, fazendo com que a jornada se estenda por até 14 horas. Horas extras são obrigatórias e

negativas em fazê-lo resultam em demissões. Supervisores gritam com os trabalhadores, estabelecem ritmos e metas de produção arbitrárias, e os guardas podem agredir fisicamente qualquer pessoa que esteja descansando. À noite, os trabalhadores tomam pílulas de cafeína para permanecerem acordados, bem como relaxantes musculares. Durante o dia tomam pílulas para dormir. Não há o cumprimento da legislação trabalhista mínima em Honduras e há cerceamento à liberdade sindical (KERNAGHAN,2007).

À medida que a terceirização avança, a desumanidade se multiplica. No Território estadunidense de Samoa, trabalhadoras vietnamitas foram mantidas escravas por até dois anos, com relatos de espancamento, assédio sexual, ameaças de deportação, prisão e fome (NATIONAL LABOR COMMITTEE, 2001a). Se a cota de exportação de um determinado país é alcançada, a produção é deslocada para países como Myannar, famosa por sua cruel ditadura e também porque dificilmente atinge as cotas de exportação para os Estados Unidos. As condições de trabalho são igualmente precárias (NATIONAL LABOR COMMITTEE, 2001b). Na América Central, há casos de testes de gravidez obrigatórios no início do contrato e a cada dois meses, sendo que aquelas com testes positivos são sumariamente demitidas. Para os homens há testes de HIV, diabetes e anemia, havendo também demissões em caso de resultados positivos. Os banheiros são lacrados e é necessário um cartão carimbado pelo supervisor para ter acesso. Há revistas corporais, proibição de conversar, água potável contaminada com controle da quantidade que cada trabalhador consome, inclusive com punições (NATIONAL LABOR COMMITTEE, 2003). Em Bangladesh, mesmo com proibições do trabalho infantil, entre 200 e 300 crianças de até 11 anos ou mais novas costuravam roupas para a Hanes, Puma e Wal Mart, recebendo entre US$ 0,06 e US$ 0,36 por hora, enquanto que em 1835, crianças trabalhavam nos cotonifícios dos Estados Unidos recebendo valores atualizados de US$ 0,64 por hora (NATIONAL LABOR COMMITTEE, 2006). Na Jordânia, há tráfico de trabalhadores de Bangladesh e da Índia, além de Sri-Lanka e Nepal, que tem seus passaportes confiscados por até três anos (KERNAGHAN, 2009).

Entretanto, nada é tão emblemático quanto a China. Segundo Kernaghan (2007b), quando as empresas estadunidenses começaram a transferir sua produção para a China, eles disseram que seriam embaixadores dos valores estadunidenses colaborando para uma elevação dos padrões de saúde e segurança do trabalho, direitos humanos, das mulheres e dos trabalhadores. A realidade destoou do discurso empresarial. Kernaghan (2007b) relata casos de mutilações por acidentes,

jornadas de trabalho que podem chegar a 18 horas, retenções de salários por parte da gerência para dificultar a saída dos trabalhadores, condições subumanas de moradia e alimentação, fábricas sem ventilação adequada e, principalmente, salários aviltantes. À medida que se conhece a produção chinesa, o festival de atrocidades parece não ter fim. O National Labor Committee (2007) relata que em indústrias de brinquedos os trabalhadores assinam contratos temporários a cada dois ou três meses e há um treinamento onde eles são "ensinados" a mentir para as firmas de auditoria dos Estados Unidos, sobre questões como condições dos dormitórios e banheiros, horas extras, dias de folga, salários e críticas à gerência. Se durante estas auditorias contarem a verdade, são demitidos e, caso contrário, recebem bônus equivalente a uma semana e meia de trabalho. Seguem-se insultos, mulheres chorando e proibição de conversar. Em alguns casos, todos devem permanecer sentados com proibição de ficar em pé. Em outros casos acontece o contrário. Em algumas indústrias de componentes eletrônicos (NATIONAL LABOR COMMITTEE, 2009) as mulheres não podem falar, escutar música, levantar as cabeças, colocar as mãos nos bolsos. Há multas por atraso, por não cortar as unhas ou por pisar na grama.

Ao voltarmos àquela que foi a origem das técnicas gerenciais modernas de flexibilização, a Toyota, o quadro também é grave. Segundo o National Labor Committee (2008b) um terço dos 30.000 trabalhadores da principal fábrica da Toyota em Toyota City é formada por temporários (até quatro meses) e terceirizados que ganham menos que 60% do que ganham os trabalhadores normais. A prática começou, no Japão, com a contratação de agricultores fora do período de trabalho no campo e hoje, na região de Aichi, 480.000 pessoas trabalham para a indústria automobilística, sendo que pelo menos 280.000 são terceirizados de empresas que fornecem componentes para empresas como a Toyota, Honda e Nissan. Parte dos fornecedores pratica o tráfico humano, em especial de chineses e vietnamitas, que tem os passaportes retidos e trabalham sete dias por semana, dezesseis horas por dia, por menos da metade do salário mínimo do país. Também não podem mudar de residência, nem sair da empresa onde estão trabalhando ou reclamarem das condições de trabalho, sob o risco de serem deportados. Oficialmente eles são trazidos dentro de um programa chamado "Toyota Technology Cooperative[12]" que deveria ser fiscalizado pelo "Japan International Training Cooperation Organization[13]". O programa teria o

[12] Cooperação Tecnológica Toyota

[13] Organização Internacional Japonesa para Cooperação em Treinamento. Criada em 1991 no âmbito de vários ministérios do governo japonês, visando contribuir para programas de estágio em treinamento técnico, para que eles

objetivo de treinar trabalhadores estrangeiros em ocupações tecnológicas, mas acaba servido para encobrir o tráfico de pessoas e explorações no trabalho. Os salários chegam a apenas 67% do mínimo legal para o setor e o trabalho geralmente são nas áreas de maior risco.

Nos Estados Unidos os custos com a força de trabalho da Toyota são entre 25 e 30% menores que a GM, Ford e Chrysler. Das nove fábricas[14] da Toyota nos Estados Unidos, só uma tinha trabalhadores sindicalizados, a fábrica da NUMMI na Califórnia que era um joint venture com a GM, e acabou sendo fechada em 2010. Em 2008, ela decidiu pagar salários não mais do que 50% maiores do que a média dos salários das indústrias onde as fábricas estavam instaladas. Em 2007 já houve uma ordem para reduzir os custos laborais em US$ 300 milhões em todas as unidades na América do Norte, o que incluiria a redução do seguro saúde. A empresa colocou dificuldades para a criação de um sindicato na sua maior planta nos Estados Unidos em Georgetown no Kentucky e fez o mesmo na sua fábrica nas Filipinas. Embora o sindicato tenha sido criado, o cerceamento por parte da Toyota levou a decisões judiciais nas Filipinas e manifestações da Organização Internacional do Trabalho e da International Metal Workers Federation. A empresa, por sua vez, oferecia a alternativa de um sindicato ligado à empresa e dizia que a eleição do sindicato independente foi irregular. O sindicato da empresa no Japão, por sua vez, cumpriu a tradição e não levantou a voz contra a empresa (NATIONAL LABOR COMMITTEE, 2008b).

A situação, todavia, não é privilégio dos Estados Unidos e de outros países pobres. Segundo Butenbach (2009), na Alemanha a legislação Hartz foi decisiva para aumentar a precarização, ao retirar o sistema de proteção, o auxílio-desemprego e introduzir o chamado "mini-emprego" (empregos de meio período, onde há mais mulheres) além de aumentar a terceirização. De 2003, quando a lei entrou em vigor, a 2009, o número de terceirizados triplicou, chegado a 750.000 trabalhadores.

Ferré (2007) nos traz o depoimento do dirigente da União Sindical Multiprofissional na França. Em 1988, o estaleiro da Alstom, conhecido como Chantiers de l'Atlantique implantou um estratégia para reduzir o custo de montagem dos navios em 30%. A Alstom terceiriza a montagem dos navios com um conjunto de 600 a 650 empresas que empregam entre 70 e 80% dos trabalhadores envolvidos nesta atividade, geralmente com contratos precários num modelo

---

ocorram sem problemas e de maneira adequada. Informações obtidas através do site <http://www.jitco.or.jp>. Acesso em: 05 nov. 2012 às 11:10.

[14] <http://www.toyoland.com/toyota/plants.html >. Acesso em: 31 ago. 2012 às 15:29.

que fragiliza o coletivo dos trabalhadores. No final de 2001, através da interceptação de um documento interno da empresa, descobriu-se uma estratégia denominada “montagem exótica” cujo objetivo era atrair para o estaleiro, trabalhadores estrangeiros de países de baixo custo de mão de obra. As condições de trabalho revelaram-se inaceitáveis. Portugueses trabalhavam até 55 horas semanais, dormindo em colchões no chão e sem chuveiros quentes. Em outros casos faltam vestuários, controle médico e estrutura para o almoço. Havia uma fiscalização intensa desses trabalhadores, que também eram proibidos de falar com outros e podiam realizar apenas um único percurso, em furgões, do local de trabalho aos seus alojamentos, geralmente afastados da cidade, onde dormiam amontoados em beliches com seis a oito pessoas por quarto. Os indianos, que cumpriam a carga horária de trabalho legal, por sua vez, tinham os passaportes confiscados e poderiam ser punidos com a deportação, em caso de indisciplina. Descontos abusivos no salário também entravam no rol de despotismo. Em determinados momentos os romenos ficaram sem alimentação, pois o empregador havia suprimido seu auxílio alimentação, enquanto os gregos estavam sem salários há seis meses, só recebendo adiantamentos. Quando alguns contratos foram encerrados, devido aos abusos, trocou-se a empresa subcontratada, mantendo alguns trabalhadores de interesse da contratante, enquanto outros mais combativos foram ameaçados ou grupos inteiros de determinadas nacionalidades foram deportados (FERRÉ, 2007).

Na mesma França, 85% das atividades de manutenção das usinas nucleares são feitas por terceirizados, num contingente (na década de 90) de 24.000 trabalhadores distribuídos em 1322 empresas, expostos a altos níveis de radiação, mas com acompanhamentos médicos deficientes e utilização de contratos temporários para tentar burlar a legislação sobre níveis máximos de exposição a radiações ionizantes. Estes trabalhadores, muitas vezes, são transferidos de um lugar para outro no país e depois de alguns períodos de término do contrato, retornam para as mesmas atividades de risco (THÉBAUD-MONY, 1993).

Talvez uma das mais tristes coincidências entre o início do século XX e este quadro assustador seja a relação entre um fato acontecido em Nova York e em Savar, Bangladesh. Em 25 de março de 1911, um incêndio na fábrica de blusas Triangle Shirtwaist, localizada no 8º, 9º e 10º andares de um prédio na região central de Nova York, vitimou fatalmente 146 mulheres. As portas estavam trancadas, em parte para evitar a ação dos sindicatos. Algumas pularam as janelas enquanto outras morreram carbonizadas. As escadas dos bombeiros não alcançavam os andares onde estava localizada a fábrica. As mulheres trabalhavam seis dias por semana, 14 horas por dia,

além de 8 horas no sábado, ganhando cerca de 14 centavos de dólar por hora. A Triangle já era famosa desde 1909, quando tinha se recusado a assinar um acordo com o sindicato. Outra tragédia de peso, só viria a acontecer em Nova York em 11 de setembro de 2001. No início do século XX, o caso levou a modificações na legislação laboral e de segurança nos Estados Unidos (KERNAGHAN, 2011).

Noventa e nove anos depois, no dia 14 de dezembro de 2010, um incêndio no décimo andar de um prédio na cidade de Savar, Bangladesh, vitimou 29 trabalhadores da fábrica Hameen (8 pularam a janela, 10 morreram carbonizados, 5 morreram por inalação de gases tóxicos e 6 por ferimentos no hospital) e deixou 100 feridos, sendo 36 em estado grave. As portas estavam trancadas para evitar roubos de roupas durante a fuga. As escadas dos bombeiros também não alcançavam os últimos andares do prédio. Eles trabalhavam sete dias por semana, com jornadas de 12 a 14 horas por dia e 8 horas na sexta-feira. Os operadores seniores recebiam 28 centavos de dólar por hora trabalhada. Em julho do mesmo ano, quando houve um protesto pedindo aumento para 35 centavos de dólar, houve forte repressão. As tentativas de criação de um sindicato foram coibidas pela empresa em 2008, inclusive com a prisão da líder e demissão de 19 ativistas. Em Bangladesh, o dono da empresa, também proprietário de uma emissora de televisão, notificou o caso como sabotagem. A empresa fabrica roupas para a J.C. Penney, GAP e outras empresas nos Estados Unidos (KERNAGHAN, 2011).

Se para os trabalhadores a situação de penúria se ampliou, para as empresas os ganhos revelaram-se estratosféricos. Segundo o National Labor Committee (2003, 2005) camisetas feitas na América Central têm o custo de produção de US$ 3,35, porém são vendidas nos Estados Unidos por US$ 29,50, enquanto os trabalhadores recebem US$ 0,05 por roupa feita. Para uma roupa da grife esportiva Reebook, feita pela terceirizada Hansol na mesma região, o custo unitário é de US$ 5,03, e enquanto os trabalhadores recebem US$ 0,19 por roupa costurada, elas são vendidas nos Estados Unidos por US$ 75,00. Segundo Luce (2010), a renda dos altos executivos, que distava 26 vezes da renda média do país em 1973 amplia sua diferença para 300 vezes em 2010.

Entre 2005 e 2006, o número de trabalhadores empregados no setor industrial chinês passou de 108,4 milhões para 111,6 milhões com uma remuneração média por hora que cresceu de US$ 0,73 para US$ 0,81, enquanto nos Estados Unidos ela era, em média, US$ 29,98 por hora. Por outro lado, entre dezembro de 2007 e fevereiro de 2010, o número de empregos no

setor industrial estadunidense cai de 13,7 milhões para 11,5 milhões. Nos dez primeiros anos do século XXI, 5,7 milhões de empregos desapareceram naquele país (Bureau of Labor Statistics, 2010 *apud* NATIONAL LABOR COMMITTEE, 2010).

A queda estrondosa de empregos se traduz num aumento da precariedade. Jovens graduados recorrem às Forças Armadas para conseguirem ocupação. Desde 2007, houve um aumento de 60% no alistamento de graduados na marinha estadunidense[15]. Nas Universidades, 67% dos professores trabalham com contratos temporários que podem ser ou não renovados semestralmente[16]. Ao mesmo tempo, é possível encontrar quase 300.000 profissionais com mestrado e cerca de 30.000 com doutorado que, mesmo trabalhando, estão recebendo cartões de alimentação do governo para sobreviverem[17].

No Japão a desigualdade aumenta. Em 1994 19% dos trabalhadores japoneses eram trabalhadores de tempo parcial, terceirizados e temporários. Em 2008, em uma população de 127,4 milhões de habitantes, com 63,82 milhões de empregados, esse número aumentou para 33%, ou 16,77 milhões (NATIONAL LABOR COMMITTEE, 2008b).

Na França, em 2005, 35,6% dos contratos de trabalho eram de tempo determinado, intermitentes, estagiários, contratos de ajuda e aprendizes, e 12,6% dos contratos permanentes eram de tempo parcial (THÉBAUD-MONY; DRUCK, *ibid*). Lá também, em 2010, o número de pessoas que procuravam emprego em tempo integral chegou a 2,7 milhões. Ao se acrescentar os que procuravam trabalho temporário, os que tiveram seus seguros-desemprego findos, pessoas sem vontade de procurar um emprego e idosos com mais de 55 anos, o número chegava a 6 milhões numa população assalariada de 18 milhões (THÉBAUD-MONY, 2011).

2.5 A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: A DESIGUALDADE REFORÇADA

Carelli (*Ibid*) nos traz um histórico da legislação sobre a terceirização no Brasil e aponta que o Código Civil de 1916 já previa a empreitada de mão de obra ou de materiais, assumindo,

[15] <http://www.npr.org/2012/08/18/158505630/in-weak-economy-college-grads-surge-into-military>. Acesso em: 1 set. 2012 às 09:40.
[16] <http://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2012/08/2012820102749246453.html#.UDKflxS3DmM.facebook>. Acesso em: 1 set. 2012 às 10:00.
[17] <http://chronicle.com/article/From-Graduate-School-to/131795/>. Acesso em: 1 set. 2012 às 10:30.

no primeiro caso, feições semelhantes à terceirização atual. A CLT, de 1943, também abordou a empreitada através da responsabilidade solidária do subempreiteiro das obrigações trabalhistas.

Embora o autor não faça relação da mudança da legislação com o momento político porque passa o Brasil a partir da década de 60, cabe ressaltar que a partir dos governos militares pós-64 várias mudanças são introduzidas na legislação trabalhista, que irão influenciar bastante os anos seguintes. Em 1966, a estabilidade no emprego é extinta a partir da criação do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), o que já permitiu aos empresários demitir a qualquer tempo sem maiores justificativas, desde que depositassem os valores na conta do fundo. Um ano depois, com o Decreto-Lei 200/67 a terceirização já é abordada explicitamente, pois permite que ela ocorra na Administração Pública, desde que houvesse na iniciativa privada capacidade suficiente para assumir tais tarefas. Sete anos depois, através da Lei 6.019/74, é introduzida a figura da contratação de mão de obra temporária em situações excepcionais nas empresas. Embora fosse uma forma de flexibilização, a contratação se dava pela empresa e não por outra empresa terceirizada.

No final dos anos de 1970, com a crise do capitalismo se instalando no Brasil e os sindicatos demonstrando um grande poderio, técnicas japonesas começam a aparecer nas empresas. Inicialmente foram os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) e na década seguinte chegam o *just-in-time*, a Qualidade Total e o Controle Estatístico de Processo (DRUCK, *ibid*).

Em 1983, dois anos antes do fim da ditadura militar, a legislação que tratou da segurança nos estabelecimentos financeiros permitiu a contratação de serviços privados de segurança, vigilância e transporte de valores. Houve com isso a permissão de terceirização em um setor específico (CARELLI, *ibid*).

Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou o Enunciado 256, que segundo Carelli (*Ibid*), acabou por misturar a terceirização com o fornecimento de mão de obra. A fim de sanar os erros o mesmo Tribunal publicou a Súmula 331 para corrigir os equívocos do Enunciado 256. Neste, a intermediação de mão de obra só é permitida em casos de trabalho temporário, acabando por reafirmar a necessidade de concurso na Administração Pública, pois nega a existência de vínculo empregatício mesmo que em caso de contratações irregulares. Também delimita a terceirização a áreas de conservação e limpeza que devem ser feitas por empresas especializadas, mas sem relação de pessoalidade e subordinação direta com a empresa

contratante, ao mesmo tempo em que coloca sobre os ombros desta a responsabilidade subsidiária em caso de inadimplência da subcontratada com as obrigações trabalhistas (CARELLI, *ibid*).

Nos anos de 1990, Fernando Collor de Melo divulga a necessidade de modernização do país, e o modelo japonês, expresso principalmente através da Qualidade Total, se propaga Brasil afora procurando fazer da qualidade um componente cultural. Vem desta época o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade (PBQP) e a incorporação destes dois termos juntamente com a competitividade de maneira quase que generalizada pela sociedade (DRUCK, *ibid*). A autora também defende a tese de que as principais formas de desenvolvimento do toyotismo no Brasil durante a década de noventa são os programas de qualidade total e a terceirização. Se, por um lado, os empresários justificavam o uso destas técnicas como uma necessidade de modernização em nome da competitividade, por outro, o caráter político das mesmas se manifestou como um embate contra qualquer tentativa de resistência dos trabalhadores.

Em 1995, temos a promulgação da Lei 8.987 que trata da Concessão e Permissão de Serviços Públicos no Brasil, que, dentre outras, coisas permitiu aos concessionários a terceirização de atividades consideradas de apoio (CARELLI, *ibid*). É o mesmo ano que assiste a posse de Fernando Henrique Cardoso, a Reforma do Estado e a greve dos petroleiros, abordados a seguir. Carelli (*Ibid*) também nos informa que a Lei Geral de Telecomunicações de 1997 manteve o mesmo dispositivo de possibilidade de terceirização de atividades acessórias. Neste mesmo ano é publicado o Decreto 2.271/97 visando regulamentar o Decreto 200/67 para coibir o fornecimento de mão de obra como forma de burlar a exigência constitucional de concurso público. Segundo ele, a terceirização no Brasil atingiu uma proporção tão grande que já se confundiu com a intermediação de mão de obra, e os trabalhadores já viraram moeda de troca em contratos que permitem até o aluguel de alguns trabalhadores a mais como cortesia junto ao aluguel de aparelhos de comunicação, conhecidos como *walkie-talkies*.

No Brasil, a área de administração produz a maior parte dos conceitos sobre a terceirização que são usados, em parte, pelo campo do Direito para legalizar a prática. Ela se apresenta de várias formas desde a produção em domicílio, semelhante ao sistema inglês de *putting-out-system,* às redes de empresas fornecedoras, passando pela subcontratação de serviços de apoio e periféricos, contratação de autônomos, empresas individuais, estágios, cooperativas e ONGs. A fim de gerir tudo isto, muitas empresas recorrem à quarteirização, quando designam uma empresa específica para administrarem os contratos com as terceiras (THÉBAUD-MONY;

DRUCK, *ibid*). Embora o discurso empresarial advogue a busca de eficiência como justificativa da terceirização, a face mais visível é a exploração e precarização. Em 2009, a CNI divulgou uma sondagem especial sobre a terceirização realizada em meados de 2008 com 1.448 empresas brasileiras. Do total, 91% utilizam a subcontratação principalmente para reduzir custos, contrariando todo o discurso empresarial apontado por Araújo (*Ibid*). Entretanto, em 58% das respostas a qualidade é menor do que a esperada, em 48% os custos são maiores e em 47% há problemas relativos à insegurança jurídica e aos passivos trabalhistas. Não obstante estas e outras questões, 79% pretendiam manter ou aumentar a utilização de serviços terceirizados.

Como resultado a terceirização atingiu proporções gigantescas no país. Segundo o Sindicato das empresas de prestação de serviços a terceiros, colocação e administração de mão de obra e de trabalho temporário no estado de São Paulo (2011), o Brasil detém 2,6% dos terceirizados do mundo. Por sua vez, o Relatório conjunto produzido pelo Dieese e CUT (2011) aponta que cerca de um quarto dos trabalhadores do Brasil, encontra-se na condição de terceirizados e em condições de trabalho inferiores aos outros trabalhadores contratados diretamente pelas empresas, como mostra a tabela abaixo.

Tabela 1 - Relação terceirizados/contratados no mercado de trabalho brasileiro

	Setores tipicamente contratantes	**Setores tipicamente terceirizados**	**Relação existente**
Número de trabalhadores formais	31.740.392	10.865.297	1 em cada 4 trabalhadores atua como terceirizado
Remuneração em dezembro	1.824,20	1.329.40	A remuneração é 27,1% menor
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,6	O tempo de emprego é 55,5% menor
Jornada semanal contratada	40 h	43 h	A jornada é 7,1% maior
Taxa de rotatividade	22,0%	44,9%	A rotatividade é 104,1% maior

Fonte: Elaboração própria com base nos dados fornecidos pelo DIEESE/CUT (2011) a partir da Rais 2010 *on line*.
Nota: Setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura

Cabe observar que estes dados referem-se apenas aos trabalhadores formais, ou seja, com carteira assinada. O universo dos informais é muito maior. Os trabalhadores terceirizados

exercem jornadas maiores, recebem salários menores e mudam de emprego com mais frequência que os demais. Além destes problemas, a desigualdade social, que marca a sociedade brasileira, também se faz sentir nesta situação laboral. Segundo o Dieese/CUT (2011), a terceirização atingiu as camadas menos favorecidas da população, como mulheres, negros, jovens e imigrantes, que, por falta de opções, se veem obrigados a se submeterem a estas condições de trabalho. Se o aspecto econômico da geração de empregos é levantado, ele também não se sustenta. Estes empregos existiriam de qualquer forma por serem necessários à produção de bens e serviços dentro da grande empresa. Mas o argumento contrário, de menor geração de empregos, se confirma, pois as jornadas destes trabalhadores são maiores e com ritmos extenuantes. Se a contratação se desse pela empresa que terceiriza o número de empregos seria maior, já que nestas empresas o ritmo de trabalho é menor. Na possibilidade das jornadas dos trabalhadores terceirizados serem igualadas à dos trabalhadores diretos haveria a criação de 801.383 vagas de trabalho, sem considerar horas extras, banco de horas e ritmo de trabalho, que são maiores entre os terceirizados.

Segundo o Dieese/CUT (*Ibid*), geograficamente, 28,09% dos terceirizados formais do Brasil encontram-se na região sudeste, totalizando 6.125.262 trabalhadores. Na Bahia dos 2.045.075 trabalhadores, 505.823 ou 24,7% são terceirizados. Quando considerado o porte das empresas, 53,4% dos terceirizados trabalham naquela com mais de 100 empregados. Estas empresas geralmente são contratadas para cuidar de atividades de risco e, muitas vezes, não possuem condições técnicas nem financeiras para cuidar de tais áreas (DIEESE/CUT, *ibid*).

Com uma alta concentração destes trabalhadores no setor de serviços, típico de baixas remunerações, as consequências para a vida deles vão além. Devido à alta rotatividade as condições para se fazer um planejamento de vida se esvaem. Segundo a fiscalização do Ministério do Trabalho, de cada dez acidentes de trabalho no Brasil, oito acontecem com terceirizados. No caso de mortes, quatro em cada cinco ocorridas em ambiente laboral vitimam estes trabalhadores (DIEESE/CUT, *ibid*).

É possível também verificar um padrão de deslocamento geográfico das empresas em busca da mão de obra barata, só que com uma peculiaridade nacional. Dada a desigualdade reinante no país, este deslocamento vai em direção às regiões ou bairros mais pobres dentro de uma cidade, por vezes com o uso de cooperativas. Lima (2009) mostra que a indústria de calçados no Vale dos Sinos no Rio Grande do Sul terceiriza através de cooperativas, ao passo

que, em Franca, São Paulo, há um deslocamento para o sul de Minas Gerais. Outras unidades são transferidas para o interior dos estados nordestinos, com apoio estatal, e funcionamento a base de falsas cooperativas. Parte dos componentes vem de países de baixo custo de produção como a China e a empresa no Rio Grande do Sul, por sua vez, funciona como uma terceirizada de uma outra empresa, em geral na Europa ou nos Estados Unidos. Na indústria de confecções comerciantes coreanos em São Paulo contratam a produção com outros coreanos ou bolivianos que se utilizam de redes de aliciamento de outros bolivianos para trabalharem em condições subumanas na periferia paulistana.

No mais, não faltam exemplos da terceirização e suas condições no Brasil, como no setor bancário e suas operações de retaguarda e segurança; no setor elétrico, e seu gigantesco aparato subcontratado de instalação e manutenção das redes; no setor de telefonia, com o controvertido telemarketing e também com outro aparato de instalação e manutenção; no setor petroquímico e petroleiro, onde a prática faz com que boa parte das atividades produtivas sejam exercidas por estes trabalhadores; e em diversos outros ramos industriais.

2.6 A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

Apesar da visibilidade existente da terceirização nas empresas privadas, é possível perceber que há um paralelismo entre o que acontece neste setor e na Administração Pública, principalmente por causa da legislação. A situação se acentua a partir dos anos de 1990, quando a ênfase neoliberal também serve de arcabouço para o processo de reforma do Estado. Conforme Augusto Jr. *et al.* (2009) esta reforma visava, dentre outras coisas, transferir algumas atividades para a iniciativa privada e para o chamado setor público não estatal. Ao mesmo tempo ela forjou uma nova cultura no serviço público, onde a burocracia voltada para o controle dos processos se voltou para resultados, flexibilização, eficiência e eficácia. Isto acabou por reforçar a ideia de que algumas funções estatais deveriam ser terceirizadas.

Juntamente com sua posse em 1º de janeiro de 1995, Fernando Henrique Cardoso assinou a Medida Provisória 813/95 que versou sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios. Em seu corpo havia a criação do Ministério da Administração Federal e Reforma do

Estado, posteriormente conhecido por MARE, que surge a partir da transformação da Secretaria de Administração Federal. Ele foi extinto em 1999 e suas funções absorvidas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Durante quase todo o período de existência foi comandado pelo professor da Fundação Getúlio Vargas, Luiz Carlos Bresser Gonçalves Pereira[18].

Com base nas orientações do Consenso de Washington[19], o Ministério definiu três áreas de atuação do Estado. Em primeiro lugar, as carreiras típicas de Estado, que envolveriam a formulação de políticas públicas, a legislação, regulação e fiscalização; seguido pelos serviços sociais e científicos, que não seriam exclusivos do Estado, como educação, saúde, pesquisa, assistência social e cultura; e, por fim, a produção de bens e serviços para o mercado, que deveria ser privatizado (AUGUSTO JR. *et al.*, *ibid*).

Para cada uma dessas áreas algumas especificidades foram criadas. Nas carreiras típicas de Estado os funcionários seriam regidos pelo Regime Jurídico Único, mas as funções de apoio como limpeza, vigilância e transporte, poderiam ser terceirizadas. No caso dos serviços sociais e científicos, como envolvia o poder estatal, buscou-se a alternativa da "publicização", ou seja, a transferência para o setor público não estatal. Para aquelas áreas que fossem próximas da atuação estatal exclusiva, mas que contavam com forte resistência à publicização, optou-se pela mudança na forma de contratação com a criação do empregado público, regido pela CLT, que se encontraria numa posição intermediária entre o servidor público estatutário e o trabalhador da iniciativa privada (AUGUSTO JR. *et al.*, *ibid*).

O Decreto 2271/1997 colocou as atividades consideradas complementares que podem ser terceirizadas: conservação, limpeza, segurança, vigilância, transporte, informática, recepção, reprografia, telecomunicações, manutenção predial, de equipamentos e instalações. Posteriormente, no município de São Paulo e no estado de Roraima, houve a terceirização dos serviços públicos de saúde com cooperativas de profissionais de saúde e logo após, em São Paulo e na Bahia, a terceirização se deu com as Organizações Sociais, instituídas a partir da Lei

---

[18] Informações sobre o Ministério obtido através do site: <http://www.planejamento.gov.br/link_secretaria.asp?cod=6682&cat=229&sec=24&sub=>. Acesso em: 01 set. 2012 às 10:20.

[19] "Consenso de Washington é um conjunto de medidas formulado em 1989 por economistas de instituições financeiras, como o FMI, o Banco Mundial e o Departamento de Tesouro dos Estados Unidos, fundamentadas num texto do economista John Williamson, a partir de então se tornando a política oficial do FMI. As dez regras básicas são: disciplina fiscal; redução dos gastos públicos; reforma tributária; juros de mercado; câmbio de mercado; abertura comercial; investimento estrangeiro direto, com eliminação de restrições; privatização das estatais; desregulamentação (afrouxamento das leis econômicas e trabalhistas); direito à propriedade intelectual." (AUGUSTO JR. *et al.*, *ibid*, p. 110).

9.637/98, que são associações civis sem fins lucrativos voltadas para o atendimento público. Com a Lei 9.790/99 são criadas as Organizações Sociais da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) que também podem ser incluídas no processo de terceirização governamental (AUGUSTO JR. *et al.*, *ibid*).

Alvarez (2011), entretanto, mostra que, a partir do Decreto 2.271/1997, o problema só tem agravado. O termo "atividades materiais acessórias" presente no referido Decreto deu margens para a contratação de secretárias, digitadores e pessoal de apoio administrativo. Segundo o mesmo autor, 52 órgãos ligados a 23 ministérios e à própria Presidência da República se utilizavam da terceirização de serviços em 2011, despendendo, entre janeiro e maio do mesmo ano, R$ 1, 33 bilhão para cobrir estes gastos, um valor 21% maior que o mesmo período do ano anterior.

A lógica maquiavélica, de fins que justificam os meios, e nos moldes da nova cultura gerencial do Estado, é expressa na fala da Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Ana Lúcia Amorim. Ela não vê irregularidades nestas contratações, apesar de pressões do Ministério Público do Trabalho (MPT), pois "o olhar para o resultado (do trabalho) deve ser a maior preocupação. A terceirização é uma das formas de suprir a força de trabalho na administração pública, desde que o órgão esteja dentro da lei." (ALVAREZ, 2011b). Por outro lado, os únicos que não colhem o resultado do seu trabalho são os trabalhadores. Conforme o Dieese/CUT (*Ibid*), quando o critério na licitação é o menor preço, isto se dá invariavelmente à custa da intensificação do trabalho e do afrouxamento de regras de proteção aos trabalhadores. Apesar do volume repassado pela União para o pagamento das empresas terceirizadas, Bonfati e Caprioli (2011) mostram que mesmo na Esplanada dos Ministérios muitas delas fecham, não recolhem os encargos trabalhistas e atrasam salários. Para piorar a situação, em novembro de 2010, o Supremo Tribunal Federal (STF) editou a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 5 que desobriga a União, Estados e Municípios a arcarem com os custos trabalhistas não pagos por empresas terceirizadas.

As dimensões da terceirização na Administração Pública Federal são difíceis de serem auferidas, já que segundo Alvarez (*Ibid*) as empresas terceirizadas não fornecem listas e o Tribunal de Contas da União tem uma estimativa de 18.000 contratações irregulares. Entretanto, a partir de dados coletados nos Balanços Sociais de algumas empresas estatais, na Comissão de

Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados e no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), podemos chegar ao seguinte quadro.

Tabela 2 – Estimativa de funcionários e terceirizados na União e no Setor Público Federal.

	Concursados	Terceirizados	Relação Terceirizados/Concursados
União*	584.014	129.213	1 para 5,5
Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista dependentes do Tesouro Nacional**	37.958	4.291	1 para 10
Petrobrás e Controladas***	80.492	291.606	4 para 1
Eletrobrás e Controladas***	28.450	8.172	1 para 4,5
Demais empresas estatais****	147.790	36.357	1 para 5
Instituições Financeiras*****	207.968	64.494	1 para 4,2
TOTAL	1.086.672	534.133	1 para 3

Fonte: Elaboração própria
* Número de funcionários obtido através do site <https://www1.siapenet.gov.br/servidor/private/pages/cadastro/dadosFuncionais/consultaDadosFuncionais.jsf>. subtraindo-se o número de funcionários das empresas dependentes. Acesso em 07 de abril de 2012 às 13:03. Inclui contratos temporários como professores de Universidades e Institutos Federais. O número de terceirizados é estimado pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados <http://www2.camara.gov.br/agencia/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/412171-COMISSAO-DE-TRABALHO-APROVA-CONVOCACAO-DA-MINISTRA-DO-PLANEJAMENTO.html>. Acesso em 07 de abril de 2012 às 15:00
**Brasil (2010 b) e Balanço Social das empresas em 2005, disponível no site <http://www.planejamento.gov.br/secretaria.asp?cat=310&sub=293&sec=4>. Acesso em 07 de abril de 2012 às 15:30. Em alguns casos o número de terceirizados não é divulgado.
***Dados de 2010
****Infraero com dados de 2010. Demais empresas com dados de 2005
*****Dados de 2010. O Banco da Amazônia não divulgou o número de terceirizados

Considerando-se que a força de trabalho a serviço da União e do Setor Público Federal é de cerca de 1.620.805 trabalhadores, e que 534.133 são terceirizados, vemos que uma em cada três pessoas que prestam serviço para a União está nesta condição. Se considerarmos que alguns dados não foram divulgados por algumas empresas estatais, outros têm uma defasagem de cinco anos e o número de terceirizados na administração direta está apenas estimado, esta quantidade pode ser ainda maior. Se além destes dados considerarmos o número de funcionários com contrato temporário que não está destacado e o número de estagiários e aprendizes, notadamente

nos bancos, podemos ver que o Governo é o primeiro a incentivar a precarização das relações de trabalho no Brasil. Isto é ainda mais gritante na Petrobrás que concentra 54,6% dos terceirizados de toda a União. Como os dados dos 27 estados brasileiros, do Distrito Federal e dos 5.565 municípios brasileiros não estão disponíveis, a terceirização em todo o setor público pode alcançar uma dimensão muito maior do que esta.

2.7 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Acredito que a adoção ou não de práticas de terceirização se insere no contexto da luta capital x trabalho. De uma prática feudal e do mundo rural, inclusive brasileiro e japonês, foi posteriormente adaptada à nascente sociedade capitalista. Ao longo da primeira metade do século XX perdeu a importância por causa de uma série de fatores, mas a sua retomada tem elementos-chave, com os quais me coaduno.

O primeiro elemento é a influência exercida pela esfera financeira, que se autonomiza e passa a impor uma lógica flexível e de curto prazo para a sociedade e a esfera produtiva. Paralelo a este elemento encontra-se a nova forma de organização do trabalho, denominada toyotismo, que traduz a flexibilidade no âmbito da produção. Não menos importante é o desenho que esta mesma flexibilidade assume no conjunto das operações das empresas local e globalmente através das enigmáticas figuras das empresas em rede. Outro elemento de suma importância é o papel que os governos, principalmente sob o manto neoliberal, exercem para facilitar este processo, quer através do incentivo às empresas, quer através da omissão legislativa no caso brasileiro, quer por suas próprias práticas de terceirização. Por fim há o empenho quase psicótico em destruir a resistência dos trabalhadores.

Por causa destes fatores, é possível acolher a visão de Druck, de que a terceirização se constitui numa estratégia de dominação. As condições pretéritas de trabalho apontadas por Thébaud-Mony são claramente visíveis nos vários lugares do planeta, quer em países do primeiro ou terceiro mundo, aumentando ainda mais o fosso existente entre ricos e pobres. Nestes dois pontos fica mais evidenciada a luta capital x trabalho, com grandes perdas para o segundo.

Como a terceirização alcançou uma grande dimensão dada a grande mobilidade que o capital adquiriu, sua conceituação pode não abarcar todas as suas facetas. Entendê-la apenas como externalização oculta a evidência de que algumas atividades são feitas dentro das instalações da própria empresa por outras empresas subcontratadas, como é o caso da própria Petrobrás, traduzindo-se numa terceirização que acontece internamente. Restringi-la ao campo das atividades periféricas, esconde o fato de que atividades essenciais também têm sido terceirizadas, a exemplo da produção de roupas e eletrônicos. No caso da Petrobrás, como será visto adiante, até uma atividade crucial que é o serviço geológico para a prospecção de novos poços encontra-se envolta na terceirização.

Outra problema é admitir que a subcontratação é algo inevitável e tentá-la subdividi-lá nos modelos reestruturantes (e portanto necessários) e predatória (que precisa ser combatida) ou no famoso critério governamental de atividades fins e atividades meio. Nestes casos o remédio seria regulamentar a terceirização de forma que ela perdesse o seu caráter devastador. Boa parte dos embates que a Petrobrás enfrenta na justiça diz respeito à terceirização de atividades fim que, a priori, são proibidas por lei. Este debate não deixa transparecer que existe uma visão hegemônica que apresenta uma de suas facetas na subcontratação. É a visão neoliberal, da acumulação flexível, da supremacia do privado sobre o público, da construção de uma neutralidade de termos gerenciais como resultados, eficiência, eficácia que, mesmo que a terceirização denominada espúria desapareça, continuará vigente, a não ser que surja uma forte corrente contra hegemônica.

Por este motivo acolho o conceito mais amplo de autonomia controlada para denominar a terceirização, entendo-a como um processo de concentração e atomização empresarial que cria um simulacro de independência nas diversas unidades periféricas, mas ao mesmo tempo reforça a centralização de poder e controle no ente contratante, e cria dualidades em todos os aspectos das relações entre os diversos atores dessa rede.

Entendendo essas duas grandes categorias teóricas: a qualificação profissional e a terceirização e sabendo que ambas não ocorrem no vácuo, mas dentro de um contexto sociopolítico, a história da Petrobrás, a seguir, mostrará como estes embates ocorreram para desaguar no Prominp.

CAPÍTULO III - A evolução da Petrobrás

O objetivo inicial deste capítulo é traçar um histórico da Petrobrás desde o seu nascimento, passando pelo momento de grande transição na empresa na década de 90 até o advento do petróleo pré-sal. O fio condutor são os embates entre as diversas visões sobre o controle do petróleo no Brasil, juntamente com a luta dos trabalhadores, que é, em parte, contida a partir da década de 90. Como segundo objetivo, procuro mostrar como a terceirização e a precarização vêm num crescente contínuo na estatal. Dentro deste quadro se insere um terceiro momento sobre a transição que a qualificação profissional sofre internamente na empresa, muito em função das próprias mudanças porque passou a empresa.

3.1 O PETRÓLEO E A PETROBRÁS

O nome petróleo vem da junção de duas palavras em latim: *petra* que significa pedra e *oleum*, que significa óleo, traduzindo a forma como ele é encontrado no subsolo: uma pedra de óleo. Diferente da água subterrânea, que é encontrada em cavernas que formam reservatórios, o chamado ouro negro é encontrado dentro das cavidades de tipos específicos de rocha. Embora fosse conhecido desde tempos antigos, principalmente a partir de reservas que afloravam no solo, sua importância como impulsor da indústria capitalista acontece a partir de 1850, quando o químico polonês Jan Józef Ignacy Łukasiewicz consegue extrair, a partir de um processo de destilação, o querosene, que se torna um substituto mais barato para o óleo de baleia, utilizado até então para a iluminação nas crescentes cidades da Revolução Industrial. Em 1856, ele constrói a primeira refinaria de petróleo[20]. Em 1859, Edwin Drake constrói o primeiro sistema para extração de petróleo do subsolo no interior da Pensilvânia, nos Estados Unidos, dando início à grande corrida de monopólios, guerras e jogos de interesses que marcam a história do petróleo.

[20] Informações sobre Jan Józef Ignacy Łukasiewicz obtidas através do site: <http://www.galician.co.uk/oil_lamp_history.htm>. Acesso em: 13 jul. 2011 às 13:20.

Convém salientar que a indústria de petróleo é composta de três áreas distintas, mas complementares. A primeira refere-se à exploração e produção, onde, através de estudos geológicos, as reservas são encontradas, mapeadas para, posteriormente, começar a extração, ou produção, do óleo. A segunda área é o refino, realizada nas refinarias, onde o petróleo passa por vários processos de destilação para a extração dos derivados como gasolina, querosene, nafta, óleo diesel etc. A terceira área é a distribuição que varia de acordo com o tipo de derivado. Os combustíveis são encaminhados para bases com vários tanques de armazenagem através de dutos e daí seguem em caminhão ou vagões ferroviários para lugares próximos ao consumidor final. A nafta é encaminhada por dutos para as indústrias petroquímicas que darão origem aos vários derivados de plásticos que conhecemos, dentre outros. Cada área tem a sua especificidade e uma tecnologia apropriada que evoluiu com o tempo, de acordo com as necessidades, e esta divisão é apropriada para saber em que áreas ocorreram os diversos conflitos do setor petrolífero.

De combustível para lamparinas, o petróleo também passa a ser a matéria prima dos combustíveis que movem a nascente indústria automobilística mundial: a gasolina e o óleo diesel. Por utilizar combustíveis derivados do petróleo, a esquadra naval estadunidense conseguiu ser mais eficiente na Primeira Guerra Mundial do que a sua similar inglesa que utilizava carvão como combustível. Para não dependerem do combustível extraído na sua ex-colônia os ingleses iniciam a exploração de petróleo no Oriente Médio. Lucena (2001) nos mostra como o cenário internacional vai trazer fortes aportes para a discussão em torno do petróleo brasileiro.

O Plano Marshall também teve como objetivo afastar o oeste europeu, da influência soviética. O continente ainda tinha uma forte dependência do carvão mineral e sindicalistas ligados a movimentos socialistas estavam à frente dos sindicatos dos mineiros. Neste período, os Estados Unidos introduzem o consumo do petróleo em larga escala no velho continente e também no Japão. Por um lado, eles visavam conter os trabalhadores e, por outro, aumentar a dependência europeia do petróleo estadunidense, que era o maior produtor até então. Com a escassez do pós-guerra e o aumento do consumo, as atenções se voltam para o Oriente Médio como maior fonte de combustível para o hemisfério norte. O grande fator presente na década de 50 era que o controle da produção de petróleo e derivados iria determinar o jogo de controle do poder mundial (YERGEN *apud* LUCENA, *ibid*). Neste cenário, movimentos nacionalistas eclodem em várias partes do mundo, visando controlar as jazidas existentes, em contraposição aos interesses das grandes multinacionais do petróleo, principalmente através da criação de empresas estatais de

produção e refino do óleo. Se o petróleo era garantia de prosperidade e soberania nacional, a intervenção dos impérios econômicos atentava contra estes interesses. O México foi o primeiro país a nacionalizar suas reservas ainda em 1938 através da criação da Petróleos Mexicanos S.A. (PEMEX), mas a década de 50 assiste a nacionalização de reservas no Irã (1951), Brasil (1953), e, posteriormente, o Kuwait (1960) e Arábia Saudita (1962), dentre outros (LUCENA, *ibid*).

Em 1934, é criado no Brasil o Departamento Nacional de Pesquisa Mineral, que fará companhia ao Departamento Nacional de Petróleo surgido em 1938, em meio a embates políticos de gabinete (ROMÃO, 2006). O petróleo de fato só veio a jorrar pela primeira vez no Brasil em janeiro de 1939, no subúrbio de Lobato na capital baiana, contra todos os prognósticos de técnicos internacionais que afirmavam não haver petróleo no país. A política para o setor passou a ser definida pelo Conselho Nacional de Petróleo (CNP) a partir de 1943, mas o cenário nacional, quando da criação da Petrobrás é similar ao encontrado internacionalmente. Havia uma disputa entre nacionalistas e liberalizantes. Os primeiros, irmanados na campanha "O Petróleo é nosso", vislumbravam a possibilidade de implantação de indústrias de base no Brasil. Os demais se alinhavam na defesa dos interesses internacionais, e alegavam que o nacionalismo poderia deixar o país fora das descobertas geológicas das grandes empresas multinacionais prejudicando o acesso aos resultados de pesquisas e lavras (LUCENA, *ibid*). Em 1946, o general Eurico Gaspar Dutra organiza uma tentativa de atrair o capital internacional para o refino de petróleo, mas os nacionalistas exerceram pressão e impuseram severas condições para que este capital fosse aceito. Por outro lado, havia a possibilidade de ganhos maiores com a reconstrução da Europa, o que acabou afastando os interesses estadunidenses momentaneamente. A quantidade de reservas nacionais era desconhecida e as grandes corporações não demonstravam grande interesse no país, mas queriam ter seus interesses resguardados caso houvesse alguma grande descoberta e para isto contavam com o apoio de setores políticos nacionais. O exemplo mexicano e, posteriormente, o argentino influenciavam o discurso dos nacionalistas que alegavam que os benefícios da exploração por nacionais seriam repartidos entre todos, ao contrário da exploração por empresas estrangeiras. Por motivos diversos, a esta causa se agregaram os comunistas, os estudantes, grande parte dos militares e a população, que foi envolvida no debate. Entre os nacionalistas havia aqueles que advogavam a causa de uma empresa de capital misto com controle estatal e os chamados radicais que consideravam a presença privada como nociva. Completando o quadro, temos o aumento do consumo de combustíveis ocasionado pela

importação de automóveis e a política nacional desenvolvimentista do Governo Getúlio Vargas que, dentre outras coisas, pretendia unir o país através de trilhos onde circulariam locomotivas movidas a óleo diesel (LUCENA, *ibid*).

A despeito destes embates políticos, em 1949, ainda sob o comando do Conselho Nacional de Petróleo, começa a ser construída na Região Metropolitana de Salvador a primeira refinaria de petróleo do país: a Landulpho Alves. A decisão de construção da Refinaria acontece no governo Dutra e depois de fortes disputas escolhe-se a Bahia para sua implantação. Engenheiros e técnicos do sul do país em conjunto com estrangeiros se encarregavam das obras feitas em grande parte por trabalhadores vindos das usinas de cana decadentes no Recôncavo Baiano. É esta a primeira geração de petroleiros na Bahia. Os operários moravam, em sua maioria, em Salvador e Candeias. Os primeiros se deslocavam de trem até Candeias e todos seguiam em "paus-de-araras" até a refinaria. Cerca de 80% dos trabalhadores não tinham curso primário completo e no campo de extração esse percentual chegava a 90% (OLIVEIRA JR., 1996).

Embora as condições de trabalho fossem melhores do que as encontradas no restante da Bahia, já que todos tinham direitos assegurados pela CLT, havia uma rígida separação dos funcionários. Em parte por conta da estrutura envolvida na construção e em parte visando disciplinar a força de trabalho, construiu-se uma vila residencial com casas individuais para casados e moradias coletivas para solteiros. Os funcionários do alto escalão tinham à sua disposição casas de alvenaria, enquanto os operários tinham casas de madeira pré-fabricadas. Outros trabalhadores que não exerciam funções essenciais residiam em barracões fora da vila residencial com subdivisões para grupos de funcionários da vigilância, administração etc. Por serem de madeira, sofriam desgaste rápido e, por fim, começaram a tornar-se foco de insetos. Esta segregação também era estendida a outras instâncias, já que os trabalhadores relatam que havia quatro refeitórios: um para os estadunidenses, um para os técnicos, um para os operários e outro para os trabalhadores das empreteiras. Também havia dois clubes: o dos engenheiros e o dos operários (OLIVEIRA JR., *ibid*).

Embora as condições de habitação tenham melhorado com o passar do tempo, e os funcionários da Refinaria ainda fossem vistos como privilegiados, vários abusos aconteciam. O intervalo de almoço, por exemplo, restringia-se há apenas uma hora, e, devido às filas, muitos retornavam atrasados a seus postos de trabalho e sofriam descontos nos salários. Com isto

inaugurou-se uma prática de alimentar-se junto à máquina e se copiou outra prática dos campos de produção: comer no próprio capacete. Também era comum o apito da fábrica soar a noite convocando os trabalhadores para uma emergência. Com isto era quase inevitável o trabalho compulsório, além de que o mesmo entrava como critério de avaliação dos funcionários. A segurança interna também revistava os alojamentos em busca de armas e produto de roubos. A falta de segurança no trabalho também era constante e, em 1951, já sob a vigência da Petrobrás, a empresa admitia que mais de 10% do quadro já tinha sofrido acidentes de trabalho naquele ano, sendo vários graves. Apesar dos direitos garantidos pela CLT, durante a vigência do CNP há relatos de demissões apenas por implicações da chefia com determinado funcionário, sonegação do direito de férias, do descanso semanal remunerado etc (OLIVEIRA JR., *ibid*).

Com o passar do tempo, os trabalhadores conquistaram melhorias no transporte, na assistência médica e outros benefícios, o que levou os empresários locais a dizerem que o salário dos petroleiros estava inviabilizando a indústria local, já que se tornava um parâmetro para os demais. Vários direitos sonegados só passaram a ser assegurados efetivamente com a criação da Petrobrás, que trouxe consigo, também, a criação do movimento sindical, embora ainda sob o medo da perseguição (OLIVEIRA JR., *ibid*).

Enquanto os trabalhos de construção da Refinaria prosseguiam, outros embates aconteciam no país. Uma Convenção em Defesa da Petrobrás, que era mencionada num projeto de lei de 1951, acontece em julho de 1952 atraindo diversos setores da população. Em setembro do mesmo ano outra emenda exclui o capital estrangeiro da nascente empresa e a Petrobrás é criada através da Lei 2.004 de 3 de outubro de 1953, que também definia a Política Nacional de Petróleo e as atribuições do Conselho Nacional de Petróleo (SMITH *apud* LUCENA, *ibid*). Segundo Romão (*Ibid*) durante a maior parte do tempo a empresa foi dirigida por militares, com uma cultura fortemente autoritária, o que acabou por imprimir valores ligados à disciplina, dignidade, autoridade, responsabilidade, respeito às normas e hierarquias, inclusive nas construções coletivas dos trabalhadores . Partindo de uma análise das relações de poder sob a ótica foucaultiana, Cerqueira Filho (1997), caracteriza as relações existentes na Refinaria Landulpho Alves neste período inicial como sendo um período despótico. Entre os anos de 1954 e 1960 há um processo de consolidação das práticas tayloristas, que associadas ao discurso da segurança nacional, produziram um espaço esquadrinhado e um tempo controlado. Os espaços

dos engenheiros e dos técnicos era rigidamente demarcado revelando relações hierárquicas e de poder. Tudo isto visava a internalização da disciplina.

Apesar da tecnologia incipiente, a empresa teve ampla autonomia para encontrar reservas de petróleo Brasil afora, a fim de garantir a autossuficiência nacional, mas fatores geológicos e tecnológicos impediam um avanço maior. Esta mesma questão tecnológica era o fator em que se apegavam setores liberais para justificar o apoio internacional, necessário, segundo eles, para avançar no conhecimento do subsolo brasileiro. Durante o governo Juscelino Kubitschek a empresa começou a receber suporte tecnológico e financeiro de multinacionais petrolíferas para a construção de refinarias, fato este que era desconhecido de grande parte da população. Por outro lado, a imagem da Petrobrás enquanto símbolo do nacional desenvolvimentismo continuou (SMITH *apud* LUCENA, *ibid*). Este fator tecnológico é fundamental para entender os embates em torno da qualificação profissional na empresa e como se deu o seu desmonte nos anos seguintes. Cerqueira Filho (*Ibid*), por sua vez, caracteriza este período, que se inicia em 1961, como sendo um período de relações hegemônicas na empresa, já que a disciplina forjada no início não mais satisfazia as necessidades de produtividade do capital e fazia-se necessário a cooptação dos operários. A luta dos trabalhadores e a incorporação de benefícios típicos dos Estados fordistas trazem a criação da figura da empresa-mãe, onde qualquer oposição é considerada uma ofensa. A disciplina agora é obtida através do pacto empresa-trabalhadores.

A partir da ditadura militar e com o afastamento dos movimentos nacionalistas e sindicalistas da Petrobrás, abrem-se as portas para investimentos privados na área Petroquímica. Enquanto as pesquisas aumentaram, as relações laborais, em especial a partir dos anos de 1980, recrudesceram. Por causa das pressões que o capital internacional exerce sobre o governo brasileiro, é a este interesse que os militares buscam atender, em detrimento dos interesses dos trabalhadores. As crises do petróleo, em 1973 e 1979, além da diminuição das reservas internacionais, serviram como pretexto para que as multinacionais do petróleo investissem em todas as possibilidades fora do Oriente Médio. Elas contavam com o apoio dos mecanismos de pressão do Fundo Monetário Internacional (FMI). Quando o Brasil assina um acordo com o fundo em janeiro de 1983, uma das causas apontadas por eles para a crise brasileira era a presença de estatais na economia. A partir de então começa a ser articulada a privatização das empresas públicas. Para a Petrobrás o fundo exigia o corte de benefícios dos petroleiros e a redução da mão de obra da empresa. Houve repressões violentas aos trabalhadores e novos

conflitos se sucederam nas campanhas salariais de 1987 e 1988. Estes conflitos aliados a outros que ocorreram no mesmo período foram fatores que retardaram por cerca de dez anos a privatização das estatais (LUCENA, *ibid*).

Conforme Romão (*Ibid*), é partir dos anos de 1980 que os programas de qualidade são introduzidos na empresa. O primeiro, denominado de Balanço Social (BS), consistia na utilização de questionários para levantamento dos anseios e opiniões dos trabalhadores para posterior aplicação de mudanças, que eram feitas com a justificativa de estarem atendendo a maioria. Como o processo envolvia a constituição de comissões, elas acabavam funcionando como uma forma de cooptação dos funcionários para adesão ao discurso da empresa. Além disso, como ocorriam próximo a épocas de campanhas salariais, e terminavam por causar a desmobilização dos trabalhadores, passou a ser combatida pelos sindicatos.

A ação dos sindicatos e o descrédito do BS não evitou a adoção de outro programa de qualidade logo após o fracasso do primeiro. Surgem os Círculos de Controle da Qualidade (CCQ), agora com o viés assumidamente econômico. Funcionários, chefias e engenheiros deveriam se reunir formando grupos de controle da qualidade com o claro objetivo de aumentar a produção e economizar despesas, já com o horizonte na globalização que despontava. Em ambos os casos, a direção da Petrobrás já marcava sua intenção de não deixar o protagonismo da ação na empresa apenas nas mãos do sindicato (ROMÃO, *ibid*).

Cerqueira Filho (*Ibid*) caracteriza o período de 1981 a 1997 como aquele onde o discurso despótico se mescla com o discurso hegemônico. Em nome da competitividade, os inimigos passam a ser outras empresas, e por esta razão gerências e trabalhadores deveriam se unir, ao mesmo tempo em que negavam o conflito capital-trabalho. Ao invés da cega disciplina exigiu-se a pró-atividade e a cooperação. Há uma submissão à disciplina fabril agora pelo envolvimento na identificação e solução de problemas da empresa. Como símbolo da suposta superação do conflito entre capital-trabalho, um misticismo oriental tomou conta das empresas, em especial dos setores de recursos humanos, traduzidos nos conceitos de holismo, harmonia, complementaridade com o próximo e o todo, que poderia ser melhor compreendido através de práticas como a Yoga, a meditação e o relaxamento. O resultado seria criar uma nova maneira de aceitar a dominação, de maneira tranquila e ordenada. Na prática tudo significou mais uma tarefa para os trabalhadores sob imposição das gerências que, apesar disso, buscavam passar a imagem de uma nova empresa em surgimento (CERQUEIRA FILHO, 2000).

3.2 AS MUDANÇAS A PARTIR DA DÉCADA DE 90

Como os BSs e os CCQs sofreram resistência aberta dos funcionários, a empresa se voltou para outros programas. Nos anos de 1990 inicia-se a adoção da Gestão da Qualidade Total (GQT) e quejandos como o Gerenciamento de Desempenho Pessoal (GDP), o 5S, o programa de treinamento de supervisores de primeira linha e a introdução das certificações ISOs[21]. Novamente os trabalhadores se opuseram (ROMÃO, *Ibid*). Segundo Cerqueira Filho (2.000) um dos objetivos da GQT, a satisfação das pessoas, não foi atingido para a maioria dos trabalhadores. Em entrevistas realizadas na Refinaria Landulpho Alves (RLAM), no Recôncavo Baiano, 72% dos funcionários assim se manifestaram, enquanto 66% não se sentiram participantes da concepção do seu próprio trabalho. Na prática houve a instauração do medo, da insegurança e da ameaça de desemprego pela privatização para incutir pacificamente a dominação, forçar um comprometimento e criar disciplina. A consequência foi um desejo crescente de aposentar (68% dos entrevistados) e um desgaste nas relações entre os funcionários da empresa.

No âmbito político, desde o governo Collor de Mello e a introdução das políticas neoliberais no país, os trabalhadores da Petrobrás se constituíram num bloco de resistência contra as privatizações e a política econômica adotada, estratégia esta que continuou no Governo FHC. O plano Real foi lançado em fevereiro de 1994, durante o governo Itamar Franco. A partir do meio daquele ano os trabalhadores começaram a lutar pela recomposição salarial, mas o governo, para garantir a estabilidade financeira, se opunha a qualquer indexação salarial, inclusive nas empresas estatais, e apresentava propostas de demissões nestas mesmas empresas. Ao mesmo tempo, restringia o crédito e enviava propostas dentro da ótica liberal ao congresso, tais como a reforma da Previdência e a quebra do monopólio estadual de distribuição de gás canalizado. (ROMÃO, *ibid*).

No final do mês de setembro iniciou-se uma greve que, além dos aumentos salariais, reivindicou a contratação de novos funcionários e a readmissão daqueles demitidos durante a Reforma Administrativa do Governo Collor. Logo foi julgada abusiva pelo TST, e a imprensa e o governo passaram a acusar os trabalhadores de corporativistas e privilegiados. Com a decisão de

[21] ISO – International Organization for Standardization ou Organização Internacional para Padronização foi criada em 1947, na Suiça, e é responsável pela formatação da norma ISO 9.000 sobre a gestão da qualidade em ambientes de produção, dentre outras.

continuar a paralisação, os ataques aumentaram com a tentativa de incitar a população contra os petroleiros. Após intervenções políticas da CUT e representantes do governo, um termo de acordo é assinado e a greve é encerrada no início de outubro, mas os trabalhadores se mostraram insatisfeitos (ROMÃO, *ibid*).

Como as negociações não avançaram, uma nova greve foi marcada para o início de novembro, mas que acabou não ocorrendo. Após várias tentativas infrutíferas de avançar na pauta de reivindicações, a greve é retomada em 23 de novembro, e os mesmos ataques deferidos anteriormente retornam pela mão dos mesmos atores. De igual maneira a greve termina tão abruptamente quanto começou. Mais uma vez as negociações se estancam, mas não as demissões dos grevistas (ROMÃO, *ibid*).

Fernando Henrique Cardoso toma posse como presidente em 1º de janeiro de 1995, mas os petroleiros já tem um histórico de reivindicações não atendidas. Além das medidas que atentavam contra a classe trabalhadora, em abril de 1995, o novo governo anuncia a privatização de 17 empresas estatais. É neste clima de tensão e insatisfação generalizada que, entre os dias 03 de maio e 02 de junho de 1995, ocorreu uma greve que, na visão de Romão (*Ibid*) marca a crise do nosso fordismo periférico, pois reafirmou o caráter excludente das relações de classe no Brasil e pode ser comparada, em efeitos, à greve dos mineiros ingleses entre 1984 e 1985 durante o governo de Margaret Thatcher. A modernização proposta pelo governo FHC não incluía a classe trabalhadora como ator, mas sim o desmonte progressivo do setor produtivo estatal que fora construído desde o governo Getúlio Vargas. O cenário para o confronto estava armado. Segundo Lucena (*op. cit*) a partir deste período a pauta de reivindicações deles incluía o fim da terceirização de atividades e a absorção destes trabalhadores por concurso público pela Petrobrás. Os petroleiros tinham a seu favor o controle dos estoques dos derivados de petróleo como fator de pressão sobre os governos. Para Romão (*Ibid*, p. 79)

> A greve dos petroleiros em 1995 ocorre em meio (...) a uma reestruturação das atribuições do Estado e das suas responsabilidades como dirigente do processo econômico, social e político. Dentro desse contexto a greve na Petrobrás é uma mistura com um alto poder calorífico por varias questões: o setor de petróleo é o combustível por excelência da sociedade contemporânea; o maior acionista da companhia é o Estado, logo, compunha o setor produtivo estatal (SPE); Os SPEs, muito em voga no modelo de desenvolvimento anterior, sofrem nos anos 90 uma desconstrução. Toda essa combinação apontava para que a paralisação dos trabalhadores petroleiros não poderia ser nunca apenas mais uma greve, uma "*ordinary industrial dispute*," ela obrigatoriamente ganharia inteira configuração de disputa política, pois para além de diferenças no plano econômico, a greve envolvia projetos díspares de sociedade"

Desde o início a mídia usa o risco de desabastecimento de combustíveis e gás de cozinha como arma para fazer a população se voltar contra os trabalhadores. Embora outras categorias tenham entrado em greve no mesmo período, o destaque maior é para a greve da Petrobrás. Com forte adesão da categoria, mas julgada ilegal pelo TST, a greve continuou. A empresa tentou minar a resistência dos trabalhadores autorizando as gerências regionais a negociarem direto com os sindicatos locais, tentando desacreditar a direção sindical nacional. Por outro lado, a Petrobrás envia cartas ameaçadoras aos grevistas, faz ligações telefônicas para exercer pressão e tenta convocar aposentados para assumirem as funções dos que se encontram em greve. Esta última tentativa não dá resultados (ROMÃO, *ibid*).

Fernando Henrique Cardoso, por sua vez, irredutível na sua posição de não negociação, dá voz aos defensores da quebra do monopólio do petróleo, alegando que os empregados eram bem remunerados e faziam greve para defender seus interesses em detrimento da nação. O monopólio e os petroleiros deveriam então ser combatidos como inimigos pátrios. Além de contar com a imprensa a seu favor que, ao mesmo tempo não dava voz aos petroleiros, o governo federal contou com o apoio das distribuidoras de gás, que retiveram seus caminhões repletos do combustível, apenas para prejudicar os trabalhadores. Aliada à construção da imagem dos petroleiros enquanto uma categoria de privilegiados, o governo orquestrou uma campanha de desestabilização da imagem da Petrobrás principalmente através da afirmação de que a gasolina brasileira era uma das mais caras do planeta. Com isto ele preparou o cenário para a quebra do monopólio do petróleo (LUCENA, *ibid*).

Da mesma maneira que os governos militares, Fernando Henrique Cardoso convocou o exército para invadir as refinarias e enfraquecer a luta da categoria. O fato ocorreu entre os dias 24 e 25 de maio em quatro refinarias, mas houve orientação dos sindicatos para evitar confrontos com as forças armadas. Em novo julgamento no TST a greve foi julgada ilegal e ela terminou em 02 de junho de 1995. Como saldo, 95 trabalhadores foram demitidos, houve uma intervenção branca nos sindicatos, suas contas foram bloqueadas e seus bens penhorados. Esta greve diminuiu consideravelmente a capacidade de reação dos trabalhadores. Novas mobilizações reiniciaram a partir de 2001, quando anteriormente em quase todos os anos havia paralisações (ROMÃO, *ibid;* LUCENA, *ibid*).

A estratégia da Petrobrás se traduziu não somente na terceirização de atividades, mas também na intensificação do trabalho. Há um aumento do ritmo do trabalho, a incorporação de

tarefas que antes eram desempenhadas por outros funcionários e a difusão do medo entre os trabalhadores. No mesmo período houve um aumento da produtividade nas refinarias e redução de carga horária aliada a um aumento das horas extras. Nas refinarias novos gerentes assumiram com o objetivo de reduzir o número de funcionários em até 30%. O quadro total de funcionários, que era de 60.028 empregados em 1989, cai para 44.247 em 1996, ou seja, uma redução de 26,3%. A terceirização se deu principalmente com funcionários sem experiência com os equipamentos, levando a um aumento no número de acidentes de trabalho (LUCENA, *ibid*), como será demonstrado adiante.

Internamente, com o fracasso da implantação da política de qualidade total, houve um deslocamento do discurso para a qualidade de vida das pessoas. Essa bandeira, ao lado da bandeira da preservação ambiental, pertencia aos trabalhadores e foram incorporadas pela empresa para diminuir resistências e abrir portas para a automação em áreas insalubres, com a consequente redução de quadros (CERQUEIRA FILHO, *ibid*). Além destes objetivos, o autor aponta questões ligadas à estratégia de marketing externo e tentativas de evitar multas de órgãos de fiscalização que estavam agindo sob pressão de Organizações Não Governamentais (ONGs) envolvidas com a questão ambiental. Para os trabalhadores, porém, o objetivo era apenas evitar multas e adquirir certificações.

Os CCQs foram substituídos pelos Diálogos Diários de Segurança (DDS) e as discussões agora se voltaram para a saúde e segurança dos trabalhadores. A fim de evitar o contato com as áreas de risco a maior parte das propostas girou em torno da substituição dos funcionários por processos automatizados. No caso específico da RLAM, para evitar acidentes dentro da refinaria, propôs-se a retirada de todo o pessoal. Criou-se um CIC (Centro Integrado de Controle), a cerca de um quilômetro da área operacional que reuniu toda a parte operacional da refinaria, fazendo com que o trabalho em campo fosse reduzido ao máximo. Esta estratégia possibilitou a redução de 30% do quadro efetivo. Como resultado a ênfase ambiental tem servido para aprofundar os princípios apregoados pela GQT. (CERQUEIRA FILHO, *ibid*).

Fora dos portões das refinarias e longe das plataformas em alto-mar, a resistência dos trabalhadores acossada abriu o caminho para a quebra do monopólio do petróleo, materializada através da Lei 9.478 de 6 de agosto de 1997. Para o Congresso Nacional, a Presidência assegurou que não iria privatizar a Petrobrás. Entretanto ele abriu a possibilidade da empresa criar subsidiárias em setores específicos, como refino, distribuição, transporte etc., que poderiam se

associar com empresas privadas, ou simplesmente serem vendidas. Todos os estudos sobre as jazidas brasileiras foram entregues a custos módicos à recém-criada Agência Nacional de Petróleo, que depois disponibilizou os mesmos a todos os grandes grupos privados que tinham interesse na exploração de petróleo no país (LUCENA, *ibid*). Outro artifício usado foi a alteração da Lei 2.004 de 1953 que criou a Petrobrás. Nela o controle pela União é garantido pela posse de metade mais uma ação do capital total. A nova lei substituiu o capital total pela expressão capital votante, possibilitando a venda de ações que alcançaram, à época, US$ 4,54 bilhões ou R$ 9 bilhões[22] (LUCENA, *Ibid*). Esta estrutura acionária não foi revertida no governo Lula. Em dezembro de 2010, ou seja, 13 anos após a promulgação da Lei que quebrou o monopólio do petróleo, 54% do capital votante estava nas mãos do governo, porém o montante do capital total em poder da União era de 31%[23]. Percebe-se que com o jogo de palavras e o desconhecimento quase geral da população sobre o funcionamento do mercado de ações, houve uma sutil privatização da Petrobrás. Com o restante das ações pulverizadas nas mãos de acionistas diversos, a lógica da empresa é o atendimento dos interesses privados e não públicos, embora ela enfatize que seu controle é da União e continuará sendo. As possibilidades abertas pela legislação foram aproveitadas. A Petrobrás Transportadora, conhecida como Transpetro, responsável pela operação de dutos, terminais e navios é criada em 12 de junho de 1998, quase um ano após o fim do monopólio do petróleo, e absorve, entre maio de 1999 e janeiro de 2000, a antiga Frota Nacional de Petroleiros, Fronape, criada em 1949, para gerir os petroleiros da empresa. Um mês antes é criada a Gaspetro subsidiária responsável pela participação em empreendimentos na área de gás natural. É ela a responsável pelos interesses da companhia mãe, por exemplo, na Transportadora Brasileira Gasoduto Brasil-Bolívia (TBG) controlada pela Gaspetro, em associação com capitais internacionais. A Refinaria Alberto Pasquali em Canoas no Rio Grande do Sul, que era uma unidade de processamento dentro do conjunto de refinarias da Petrobrás, sofreu uma privatização parcial, teve 30% do seu capital vendido para a petroleira espanhola Repsol e hoje constitui uma empresa a parte dentro do conglomerado Petrobrás[24].

---

[22] A estrutura acionária das empresas de capital aberto no Brasil é composta de ações ordinárias, ON, e preferenciais, PN. As primeiras dão direito a voto na Assembleia dos acionistas e as demais não.

[23] Fonte: Página de Relações Institucionais da Petrobrás na Internet <www.petrobras.com.br/ri>. Acesso em: 19 jun. 2011.

[24] Fonte: Refap <http://www.refap.com.br/portal/refap/pt_br/perfil-institucional.htm>. e TBG <http://www.tbg.com.br/portalTBGWeb/tbg.portal?_nfpb=true&_pageLabel=pgQuemSomos>. Acesso em: 19 jun. 2011.

Segundo o Anuário Estatístico Brasileiro do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) referente ao ano de 2009 (ANP,2008), o Brasil é o décimo quarto maior produtor de petróleo do mundo, o décimo primeiro maior consumidor de derivados de petróleo e o décimo na capacidade de refino, conforme a tabela abaixo:

Tabela 3 – Maiores capacidade de produção, refino e consumo de petróleo em 2009 (mil barris/dia)

	País	Produção		País	Refino		País	Consumo
1	Rússia	10.032	1	Estados Unidos	17.688	1	Estados Unidos	18.686
2	Arábia Saudita	9.713	2	China	8.635	2	China	8.625
3	Estados Unidos	7.196	3	Rússia	5.616	3	Japão	4.396
4	Irã	4.216	4	Japão	4.621	4	Índia	3.183
5	China	3.790	5	Índia	3.574	5	Rússia	2.695
6	Canadá	3.212	6	Coréia do Sul	2.712	6	Arábia Saudita	2.614
7	México	2.979	7	Itália	2.396	7	Alemanha	2.422
8	Emirados Árabes	2.599	8	Alemanha	2.362	8	Coréia do Sul	2.327
9	Iraque	2.482	9	Arábia Saudita	2.100	9	Canadá	2.195
10	Kuwait	2.481	10	Brasil	2.066	10	México	1.945
11	Venezuela	2.437	11	Canadá	1.976	11	Brasil	1.910
12	Noruega	2.342	12	França	1.971	12	França	1.833
13	Nigéria	2.061	13	Irã	1.860	13	Irã	1.741
14	Brasil	2.029	14	Reino Unido	1.713	14	Reino Unido	1.611

Fonte: Elaboração própria com base nos dados fornecidos ANP (2008) a partir da ANP e do BP Statistical Review of World Energy 2010.

Embora o objetivo da Lei do Petróleo fosse flexibilizar o mercado para possibilitar a entrada de outras empresas no mercado, a Petrobrás ainda domina boa parte da exploração e extração de óleo. Nas dez rodadas de licitação realizadas pela ANP, 778 áreas foram concedidas e 402, ou 52%, encontram-se nas mãos da estatal. Outras 166, ou 22%, são fruto de associações dela com empresas privadas e 210, ou 27% são concessões apenas de empresas privadas.

Devido às grandes transformações internas que a empresa sofreu, embora ela ainda busque apoiar-se na imagem de patrimônio nacional, a sua lógica gerencial segue a mesma encontrada nos grandes conglomerados multinacionais privados onde as questões financeiras suplantam qualquer afinidade que possa haver com o país de origem. Segundo a Petrobrás, no seu Relatório de Sustentabilidade de 2010, a partir de uma captação de ações no mercado financeiro em 24 de setembro daquele ano, o valor de mercado da empresa atingiu a cifra de US$ 223 bilhões elevando-a a posição de terceira maior do mundo no setor de energia (Petrobrás, 2010,

p.3,5 e 38). Um contraste com a situação precária dos trabalhadores envolvidos para que este valor fosse alcançado.

3.3 O ADVENTO DO PRÉ-SAL

Se o domínio do setor petrolífero nacional pela Petrobrás já é grande, mesmo com todo o interesse que houve em desestabilizá-la, ele tende a se ampliar com as descobertas das reservas de petróleo na camada pré-sal, anunciadas em 2007. A companhia prevê um investimento de US$ 224 bilhões entre 2010 e 2014, sendo que 95%, ou US$ 212,3 bilhões, serão destinados ao Brasil, distribuídos em 686 projetos. O alvo dela é se tornar uma das cinco maiores empresas petrolíferas do mundo até 2020 (PETROBRÁS, 2010, p. 36). A empresa toma duas diretrizes básicas para este investimento. A primeira é o investimento no parque industrial brasileiro, em especial na área de engenharia, associada a uma qualificação dos trabalhadores, o que, na sua visão, geraria emprego e renda. Há que se observar que a compra de bens no mercado nacional deve atender a padrões internacionais no que ela denomina de competitividade. Para as empresas que adotarem este modelo haverá, segundo a Petrobrás, a conquista de clientes d'além mar e o aumento da exportação de produtos. A segunda é o desenvolvimento tecnológico. Ela pretende comprar produtos e serviços no Brasil na ordem de US$ 142,2 bilhões no mesmo quadriênio, e prevê que este montante seja responsável pela geração de 1,5 milhão de novos empregos, sendo 380.000 na Petrobrás[25], 542.000 nas empresas fornecedoras e 534.000 na sociedade como um todo, ocasionado pelo aumento do consumo proporcionado pela renda dos empregados. A companhia estima que os novos empreendimentos tenham 67% de conteúdo local e chegue a 70% na construção de navios. A demanda por profissionais qualificados é estimada em 207.000 pessoas até 2013, em especial no setor naval (PETROBRÁS, 2010, p. 1,10,14,15 e 37).

As cifras de empregos gerados contribuem para a criação de uma imagem positiva da Petrobrás. Entretanto, as ferramentas para obtenção destes números não são detalhadas e nem

[25] Isto não significa necessariamente a abertura de concurso para contratação de 380.000 novos funcionários, já que o entendimento de emprego direto e indireto é diferente para a Petrobrás. Se alguém estiver prestando um serviço na empresa diretamente na planta industrial, ou com a atividade fim da empresa, mesmo sendo um terceirizado ele é considerado como um empregado direto. Ou seja, este número inclui funcionários concursados e terceirizados atuando dentro da Petrobrás.

tampouco se sabe da criação de mecanismos para acompanhar o cumprimento ou não destas promessas. O que está em jogo no momento da descoberta do petróleo pré-sal é um embate de forças semelhante àquele que houve antes da criação da estatal.

A dependência mundial do petróleo fez diminuir as reservas nos Estados Unidos e posteriormente no Mar do Norte, restando, principalmente, o Oriente Médio e os países da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP). O primeiro grupo de países tem reservas provadas de 754,2 bilhões de barris e o grupo da OPEP chega 1.029,4 bilhões, sendo que o grande destaque é a Arábia Saudita que detém 264,4 bilhões de barris. Fora da OPEP existem apenas 303,8 bilhões de barris disponíveis (ANP, ibid.). No Oriente Médio, os conflitos de diversas matizes constituem um grande entrave para o avanço das multinacionais e quando o quadro é ampliado para os países da organização, as maiores atenções recaem sobre a Venezuela, com reservas de 172,3 bilhões e, também neste caso, o governo daquele país tem-se mostrado hostil a um relacionamento mais próximo com o maior consumidor mundial, os Estados Unidos.

Não havia a descoberta de grandes reservatórios até o anúncio do pré-sal. Romão (2008) relata que as expectativas iniciais eram de 5 bilhões de barris e posteriormente elas aumentaram para 33 bilhões. Três anos depois, Millard (2011) diz, a partir de dados colhidos com um geólogo que trabalhou na Petrobrás, que há uma subestimação dos dados e estas reservas tem pelo menos 123 bilhões de barris. Há 10% de chances de se chegar a 206 bilhões, sendo que as reservas da Petrobrás são de 16 bilhões na atualidade. De qualquer maneira o Brasil passa a deter uma das maiores reservas do mundo.

O termo pré-sal advém do local onde se encontram estas reservas. Situam-se após uma densa camada de sal a mais de 7.000 metros de profundidade da superfície do oceano. É chamada de pré-sal porque na Geologia as camadas da terra são nomeadas do centro para a superfície (ROMERO, 2010). Ele localiza-se numa área que vai do litoral de Santa Catarina até o Espírito Santo a cerca de 300 quilômetros da costa brasileira, conforme mostrado na figura 1. Sua descoberta se deu devido aos avanços das técnicas geofísicas de sísmica em três dimensões (3D).

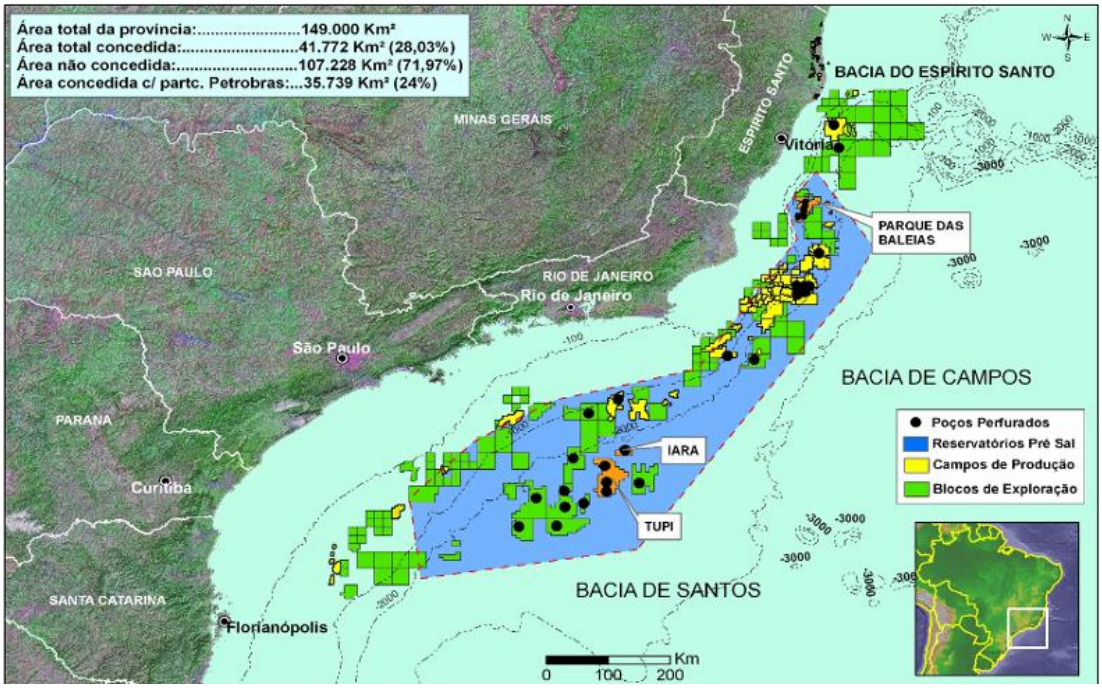

Figura 1. Área do pré-sal
Fonte: Petrobrás (*apud* DIEESE, 2009, p. 3)

Considerando-se o preço do barril a US$ 70,00 e reservas entre 80 e 200 bilhões de barris, o montante de riquezas para o país pode variar entre US$ 5,6 e US$ 14 trilhões, com o custo de exploração em torno de US$ 600 bilhões ao longo de 20 anos. Em 2008, o Produto Interno Bruto brasileiro foi de aproximadamente US$ 1,5 trilhão. Para os economistas, vislumbrou-se o risco do país ser atingido pela chamada "doença holandesa" ou "maldição dos recursos naturais". Na década de 60, a Holanda descobriu grandes reservas de gás natural e com o aumento das exportações deste produto e consequente entrada abundante de dólares, houve uma desindustrialização acelerada daquele país. A moeda local foi valorizada, encarecendo as exportações e diminuindo o preço dos produtos importados (DIEESE, 2009).

Vários fatores concorrem, entretanto para que este potencial possa se transformar em um problema. Segundo o Dieese (2009) enquanto quase todos os países do mundo reconhecem o limite de 200 milhas náuticas (300 km) da costa brasileira, os Estados Unidos e a Venezuela só reconhecem limites até 12 milhas náuticas. Além disso, tanto os estadunidenses quanto outros países industrializados consomem uma quantidade de petróleo por vezes muito superior ao que produzem, como demonstrado na figura 2, quando produzem.

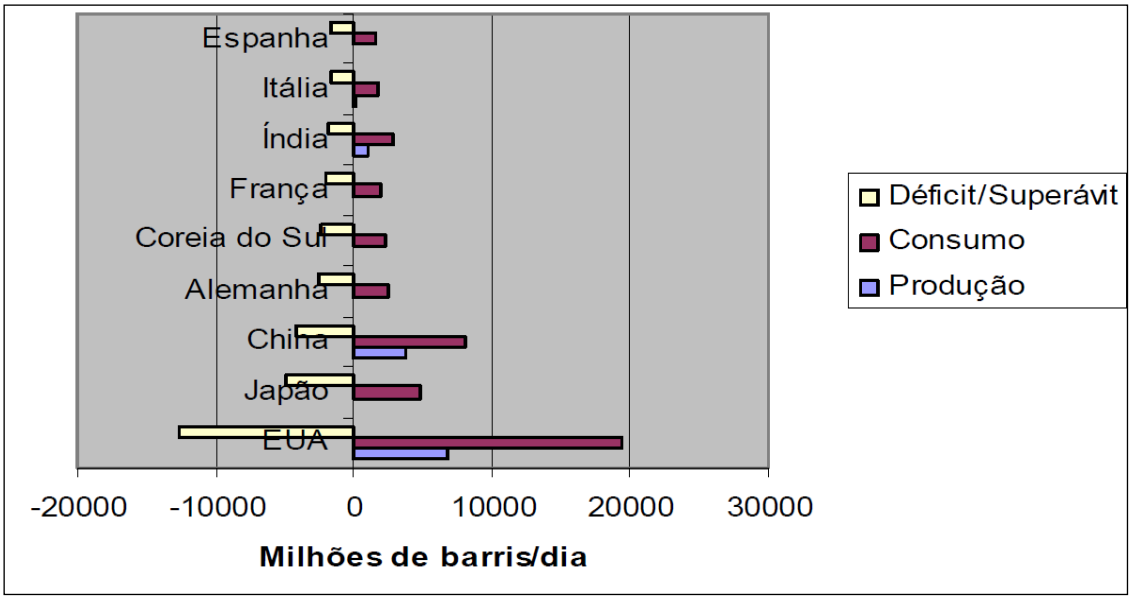

Figura 2 – Maiores déficits mundiais de petróleo
Fonte: *BP Statistical Review of World Energy June 2009* (*apud* DIEESE, 2009, p. 13).

É possível observar que apenas os Estados Unidos, a China e a Índia, e em menor instância a Itália, produzem alguma quantidade de Petróleo. Países desenvolvidos como Japão, Alemanha, Coréia do Sul, França e Espanha não possuem reservas. Some-se às novas reservas descobertas a estabilidade política brasileira, diferente do Oriente Médio, uma legislação liberal favorável às grandes multinacionais e a parcela de apenas 23% da renda do setor que é apropriada pelo Estado brasileiro, segundo estudos do Congresso Nacional. Da renda gerada pelo petróleo no Golfo do México, os Estados Unidos se apropriam de cerca de 50% da renda. Moçambique e Equador têm taxas de apropriação em torno de 70%. Nigéria, Angola e Rússia vão a mais de 85%. Cazaquistão, China, Argélia, Venezuela e Líbia ultrapassam a barreira dos 90% (DIEESE, 2009).

É nesta legislação liberal que se encontram os embates semelhantes àqueles que ocorreram na década de 50. A Lei 9.478 de 6 de agosto de 1997 determinou que a contratação das empresas para explorarem o petróleo se daria por meio da concessão. Conforme o Dieese (2009), neste caso a empresa que assina o contrato com a ANP define o ritmo de produção, é proprietária de todo o petróleo extraído e dá a ele a destinação que quiser. Cesca *et al.* (2010) nos mostra que somente os Estados Unidos, Reino Unido, Noruega, Canadá e Brasil adotam este modelo. Em outras partes há preferência pela adoção da partilha da produção.

O modelo surgiu na Indonésia na década de 60 e depois foi adotado pela Arábia Saudita, China, Emirados Árabes, Irã, Iraque, Kuwait, Líbia, Angola, Azerbaijão, Nigéria, México e Venezuela 1949 (CESCA *et al*. 2010). Neste caso, uma companhia assina um contrato com o Estado e, por sua conta e risco, faz a exploração e desenvolvimento dos campos petrolíferos. Do petróleo encontrado parte é de propriedade do Estado (LIMA, 2010).

Através de uma proposta apresentada pela Federação Única dos Petroleiros (FUP), os trabalhadores pretendiam reverter os efeitos danosos da quebra do monopólio do petróleo. Haveria um fortalecimento do Conselho Nacional de Política Energética (CNPE) e a ANP se incumbiria apenas da fiscalização da distribuição e da qualidade dos combustíveis. Os leilões de concessão seriam extintos e a Petrobrás retornaria à condição de monopolista tanto na produção como no refino. O capital da empresa seria totalmente controlado pelo Estado, assim como o petróleo brasileiro. O ritmo da produção seria ditado pelos interesses do povo. O Fundo Social Soberano seria criado para mitigar os efeitos de uma possível doença holandesa, mas com a totalidade dos recursos destinados à saúde, educação, previdência e reforma agrária. Por fim, subsidiárias criadas como a Transpetro seriam extintas e outras empresas com participação da estatal voltariam ao total controle dela (DIEESE, 2009).

A proposta encaminhada pelo governo de um partido que tem os trabalhadores no nome, entretanto seguiu um modelo de consenso entre empresários e governo, contrariando algumas indicações dos próprios trabalhadores. Romão (ibid.) afirma que a Petrobrás, dentre outras coisas, cumpriu seu papel ao longo dos anos, detém tecnologia comprovada na exploração de águas profundas e conclamava um amplo debate nas instâncias organizadas da sociedade para decidir sobre o pré-sal. O governo adotou um sistema misto, onde as áreas do pré-sal e outras consideradas estratégicas pelo governo serão alvo da Partilha de Produção. Já outras áreas continuarão com contratos de concessão através de leilões e os contratos atuais serão mantidos. O ritmo da produção "levará em consideração a capacidade do país em absorver os benefícios deste processo, principalmente no que se refere à capacidade da indústria nacional de atender às necessidades do setor" (DIEESE, 2009, p. 27), a fim de atenuar os efeitos da doença holandesa. Uma nova empresa totalmente estatal, denominada Petrosal foi criada apenas com a função de controle de custos da produção nas áreas do pré-sal e comercialização do montante de óleo resultante da partilha da produção. O lucro resultante será aplicado num Fundo Social que

destinará recursos para o combate à pobreza, desenvolvimento da educação, cultura, ciência e tecnologia, e sustentabilidade ambiental (DIEESE, *ibid*).

Num momento em que o Brasil tem uma oportunidade ímpar de mudar a história de desigualdade que o marca, a manutenção de privilégios adquiridos dá o tom no país do pré-sal. A estrutura da Petrobrás não é modificada. Minada pelo neoliberalismo na década de 90, eivada de conceitos gerenciais vendidos como neutros, mas que reforçam a busca incessante do lucro, o aumento da precarização e da terceirização, é esta empresa que irá explorar o pré-sal. A Lei 12.351, que sela o destino do petróleo pré-sal foi promulgada às vésperas do último natal de Luís Inácio Lula da Silva no Palácio do Planalto. Dentre outras coisas, estabelece um Fundo Social, que não ataca um fator chave de manutenção da desigualdade que é a posse da terra. À educação, cultura, ciência, tecnologia e ciência são acrescidas os temas mitigação de efeitos climáticos e esporte, mas todos sob o guarda chuva do combate à pobreza e desenvolvimento. Não há menção de políticas públicas para estas áreas. Serão apenas programas e projetos que constarão nos Planos Plurianuais de Governo (PPA), Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Lei Orçamentária Anual (LOA), enviados periodicamente ao Congresso Nacional.

3.4 A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO NA PETROBRÁS

No seu Relatório de Sustentabilidade de 2009, a estatal, seguindo o modelo do Balanço Social do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), discorre sobre seus projetos sociais e ambientais, impactos nas comunidades, participação de negros, mulheres e deficientes no corpo funcional, mas não entra em detalhes sobre um dado que revela um alto grau de exploração e precarização da força de trabalho. São 295.260 empregados terceirizados em 2009, no Brasil e no exterior (PETROBRÁS, 2009, p. 98 e 145). Se considerarmos que os funcionários eram 74.240 em 2008, há um acréscimo de 2.676 funcionários no período de um ano e chega-se a 76.919 em 2009. Os terceirizados eram 260.474 em 2008 e são acrescidos 34.786 no mesmo período. Enquanto o corpo funcional da empresa cresceu 3,6%, os terceirizados cresceram 13,5%. A quantidade de terceirizados contratados entre 2008 e 2009 equivale a quase

metade do quadro instalado em 2008. Há uma proporção de quase quatro terceirizados para cada funcionário efetivo.

No Relatório de sustentabilidade de 2010 os números se modificam. Os funcionários chegam a 80.492 (aumento de 4,6%), e os terceirizados diminuem para 291.606 (redução de 1,2%) (Petrobrás, 2010, p.170). Estes números, entretanto, podem ter sido manipulados. Segundo Bôas (2011), a terceirização vem num contínuo crescente e, em junho de 2010, havia 76.977 funcionários e 310 mil terceirizados na petroleira, o dobro dos 156 mil subcontratados de 2005. Neste ano alcançou-se a proporção de quatro terceirizados para cada funcionário contratado. Havia uma recomendação do Tribunal de Contas da União (TCU) para substituir estes terceirizados por funcionários concursados num prazo de cinco anos, e a empresa informou à Comissão de Valores Mobiliários (CVM) que os subcontratados tinham diminuído para 291 mil, o que chamou a atenção do TCU. Por meio de critérios questionados pelo Tribunal e pelo MPT, a empresa passou a não contabilizar como seus terceirizados aqueles que trabalham fora de suas instalações. Segundo a área de Recursos Humanos da empresa este contingente de cerca de 20 mil trabalhadores estava incluído apenas por questões de contabilização de acidentes de trabalho. Internamente existem denúncias de que a empresa promove mudanças de crachás e nas listagens da intranet para dificultar auditorias do TCU e diligências do MPT. Há uma simplificação dos dados com retirada dos cargos e das empresas contratantes, para que não fique caracterizada a subordinação direta dos terceirizados aos funcionários da Petrobrás. A única coisa que não mudou são as cores dos crachás: marrom para terceirizados e verde para os funcionários.

Tomando como base o Relatório Perfil das Empresas Estatais Federais, publicado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2010b), podemos estabelecer um comparativo. Há mais terceirizados na Petrobrás do que a soma dos funcionários de todas as instituições financeiras estatais e suas subsidiárias, que somavam 207.968 no mesmo ano de 2010. As empresas do Grupo Eletrobrás, as Estatais Dependentes e as Independentes[26] do Tesouro Nacional somavam 212.886 funcionários. Há 40,2% mais terceirizados na Petrobrás do que funcionários nas empresas financeiras estatais e 36,9% mais terceirizados do que funcionários no conjunto das demais estatais. A soma dos funcionários dos dois grupos é de 420.854, ou 44,3% maior que a soma dos terceirizados da petroleira. Entretanto como a própria empresa passou a

[26] Entre estas empresas estatais independentes está excluída a Petrobrás, que é analisada em separado, como a Eletrobrás.

não contabilizar 20 mil funcionários, e a terceirização vem crescendo, nada garante que logo não haja mais funcionários nesta condição na Petrobrás do que em todo o conjunto das empresas estatais financeiras e não financeiras do Governo Federal.

A posição dos empregados na empresa também fornece uma dimensão interna da terceirização. Do quadro de 80.492 funcionários divulgados no Relatório de Sustentabilidade (2010, p. 122), 52.991, ou 65,8%, trabalham em Regime de Trabalho Administrativo. O restante se divide em trabalho por turno (19.354), sobreaviso (4.890), marítimos (2.787), especial campo (509) e especial de apoio aéreo (41). Por outro lado, o Observatório Social Brasil (2011), aponta que em duas refinarias e na área administrativa há um total de 70,4% atuando como terceirizados. Isso sugere que grande parte deste contingente de trabalhadores precários executa os trabalhos insalubres nas áreas de produção da empresa.

Embora o fenômeno ocorra na indústria petroleira desde o início do século XX, em áreas muito específicas como a sondagem e a cimentação de poços, que deram origem à multinacionais de serviços na área de engenharia como a Halliburton[27] e a Schlumberger[28], o processo de transformação porque passa a Petrobrás a partir dos anos de 1990, faz com que a terceirização tome uma dimensão jamais vista. Na visão da empresa, ela é uma estratégia para redução de custos, conquista de novos mercados, busca de vantagem competitiva, focalização e a simplificação da gestão (DIEESE, 2006 e 2007). Moreto (2000 *apud* GODINHO, 2010), fazendo um estudo dos aspectos mercadológicos da gestão de contratos em uma unidade da Petrobrás no Espírito Santo e posicionando-se a favor da terceirização, já mostrava que a mesma, na empresa, tinha outras motivações. As alegações de busca de especialização e de tecnologias novas não se concretizavam, pois

> Não existe uma contratação onde especialidade é comprada, já que na maioria das contratações a Petrobrás informa o que e como fazer [...] não existe uma relação de parceria. Existe uma relação de contratação de mão de obra, sendo as exigências impostas unilateralmente pela PETROBRÁS, independente da especialidade da prestadora de serviços. [...] não são totalmente especializadas, detentoras de tecnologia própria e moderna. A maior parte tecnológica, operacional ou administrativa, são adquiridas após a contratada tornar-se vencedora da licitação ou é repassada pela Petrobrás. (MORETO, 2000 *apud* GODINHO, 2010, p. 111).

[27] A Halliburton, fundada em 1919 e presente em mais de 70 países, foi presidida pelo ex vice-presidente estadunidense Dick Cheyney e foi uma das grandes beneficiárias da guerra ao terror que o ex-presidente George Bush Jr levou a cabo no Iraque.

[28] Empresa surgida na França em 1926 e hoje com sede nos Estados Unidos que presta serviços de aquisição e processamento sísmico, prospecção, perfuração e manutenção de poços de petróleo dentre outras atividades.

Ferreira (1997 *apud* ARAÚJO, *ibid*), por outro lado, diz que a visão financeira e empresarial dominantes na empresa vê os trabalhadores como um fator de custo que deve ser diminuído como qualquer outro, e fontes de erros e problemas que devem ser restringidos ao máximo. Esta redução de custos, entretanto, não se concretiza totalmente. Segundo o Dieese (2011), a Petrobrás foi autuada em 383,3 milhões em 2010 por evasão fiscal à previdência por causa das empresas terceirizadas.

Desde outubro de 2000, a Petrobrás adotou um novo modelo organizacional, que dividiu a empresa em áreas de negócio: Exploração e Produção, Abastecimento, Gás e Energia, Internacional, além de duas áreas de apoio, Finanças e Serviços, unidades corporativas ligadas à Presidência e quarenta outras unidades ligadas a cada uma das áreas de negócios. As características principais destas unidades são a autonomia e a independência, que se refletem nas decisões, e nos planos orçamentários e de investimento. A avaliação dos gestores é, de acordo com os resultados obtidos, que a terceirização é um forte aliado para a redução de custos, já que 98% das licitações têm como critério de escolha o menor preço (DIEESE, 2006, 2007). Rocha (1996 *apud* ARAÚJO, *ibid*) confirma a sanha por cortes na Petrobrás. Segundo ele, 87,8% das terceirizações tiveram como motivação a redução de custos e apenas 12,2% foram levadas a cabo por fatores estratégicos. Para Sevá Filho (1995, *apud* ARAÚJO, *ibid*) a terceirização significa uma tentativa para se afastar responsabilidades trabalhistas e ambientais. Por outro lado, cria uma segregação entre os trabalhadores e abre brechas para a cooptação de ex-funcionários e aposentados dando margens a esquemas de corrupção.

Alvarez (2011c) aponta que, com base nas informações do TCU e o do MPT, cerca de 80% das terceirizações na Petrobrás são irregulares, pois envolvem a atividade-fim da empresa. Também segundo Alvarez (2011e), O MPT argumenta que em todas as áreas os currículos são analisados pela Petrobrás e há uma subordinação direta dos terceirizados ao pessoal da empresa, sem contato cotidiano com as chefias das empresas para o qual trabalham. Há casos de terceirizados que estão há quase 30 anos na Petrobrás, apenas mudando o crachá. Isto resulta em 22 processos sobre terceirização ilícita na empresa se acumulando na justiça do Rio de Janeiro, local de sua sede. O Observatório Social Brasil (2011) aponta que, nos últimos dez anos, 29 processos por terceirização irregular na Petrobrás foram julgados no TST.

Por causa das pressões por aumento da produção, serviços altamente especializados são terceirizados, como a fiscalização da prospecção nas plataformas. Segundo a mesma autora, a

terceirização também alcança os técnicos de fluidos, que averiguam a qualidade do petróleo extraído, e os geólogos responsáveis por identificar novos campos de petróleo. No último caso eles tratam com informações sigilosas que podem ser compartilhadas com empresas concorrentes, quando eles forem dispensados da Petrobrás. Outra prática questionável apontada por Alvarez (2011e) é a contratação da empresa Bureau Veritas (BV) para o serviço de prospecção de plataformas, o que no entendimento do MPT do Rio de Janeiro caracteriza conflito de interesses, pois a mesma atua como certificadora junto à ANP preparando laudos de serviços nas plataformas. Segundo denúncias a BV contratou um engenheiro aposentado da Petrobrás para fazer o treinamento dos engenheiros terceirizados que atuaram nas plataformas e nos barcos especiais de apoio às plataformas. Entre as entrevistas e a fiscalização decorreram apenas três dias, ao passo que os engenheiros da empresa devem ser treinados por anos antes de realizarem o mesmo serviço.

A falta de transparência quanto ao processo de terceirização na Petrobrás leva a dados conflitantes. O Dieese (2006) apresentou uma relação das áreas terceirizadas da empresa em 2002. O então presidente da Petrobrás, José Sérgio Gabrielli, em entrevista a Alvarez (2011e) apresentou outras áreas. Ao confrontarmos os dois dados e agruparmos aqueles semelhantes, construímos o seguinte quadro:

DIEESE	PETROBRÁS
Alimentação	Alimentação e Hotelaria
Almoxarifado, Movimentação de cargas e Utilidades	Serviços de apoio administrativo de qualquer natureza
Análise Laboratorial	
Cimentação e complementação de poços	
Informática	Tecnologia da Informação
	Inspeção de Materiais
Limpeza Predial	Limpeza
Manutenção (manutenção predial, mecânica, caldeiraria, soldagem, elétrica, instrumentação, refratários, isolantes térmicos e inspeção de equipamentos).	Manutenção, Manutenção Predial, Inspeção de equipamentos.
Montagem e Construção de projetos	Obras e montagens, ampliação e modificação de instalações existentes e novas instalações.
Operação de sondas	
Perfuração e perfilagem de poços	
Serviços médicos	SMS (Segurança, Saúde e Meio Ambiente)
Transportes	Transportes
Vigilância	Segurança Patrimonial

Quadro 1 – Estimativa dos setores terceirizados na Petrobrás
Fonte: Elaboração própria com base nos dados fornecidos pelo Dieese (2006) e Alvarez (2011e)

Embora a nomenclatura de algumas áreas mude e o Presidente da Petrobrás inclua a área de Inspeção de Materiais entre os serviços terceirizados, ele omite a Análise Laboratorial, a Cimentação e Complementação de Poços, a Operação de Sondas e a Perfuração e Perfilagem de Poços. Segundo Alvarez (2011e) ele apresenta um total de 177.750 trabalhadores terceirizados. Esta quantidade é inferior aos dados apresentados pelo próprio Relatório de Sustentabilidade da empresa nos anos de 2009 e 2010, onde estes números são, respectivamente, de 295.260 e 291.606. Isto pode indicar que existem muito outros setores terceirizados na empresa, que a terceirização nas subsidiárias fora do país seja igualmente gritante, ou que o presidente subestimou o número de subcontratados.

Na questão salarial, o Observatório Social Brasil (2011) fez um comparativo da remuneração entre algumas empresas terceirizadas que prestam serviço para a Petrobrás:

Tabela 4 – Comparativo de remunerações entre empresas terceirizadas da Petrobrás

EMPRESA	PERÍODO	PISO SALARIAL	PERICULOSIDADE	OUTROS ADICIONAIS
Halliburton	2008/2010	R$ 900 a R$ 945,00	sim	Sobreaviso
Superior Energy	2009/2010	R$ 777,89 a R$ 900,00	Não disponível	Não disponível
Backer Hughes	2009/2011	Não disponível	30%	Sobreaviso
Drillfor	2010/2011	Não disponível	30%	Sobreaviso, hora repouso e alimentação
BJ Services	2010/2011	R$ 1.500,00	30%	Sobreaviso, hora repouso e alimentação
Perbrás	2010/2011	R$ 1.500,00	30%	Sobreaviso, hora repouso e alimentação
SOTEP Perfurações	2010/2011	R$ 1.500,00	30%	Sobreaviso, hora repouso e alimentação

Fonte: Elaboração própria com base nos dados fornecidos pelo OSB (2011)

Eles demonstram que em 2010 estes trabalhadores tiveram ganhos salariais superiores à inflação e que os pisos salariais eram superiores ao salário mínimo nacional de R$ 545,00 naquele ano e muito próximos ao piso da Petrobrás em 2009 que variava entre R$ 605,00 para nível médio e R$ 2.923,72 para nível superior. Os benefícios também eram semelhantes, com algumas variações de valores a maior ou a menor, de acordo com a empresa e todos estão sobre a égide da representação sindical dos petroleiros, com características mais combativas.

Este comparativo, entretanto, pode esconder algumas armadilhas. Com exceção das duas últimas empresas, que são brasileiras, as demais são multinacionais de origem estadunidense ou canadense com políticas de pessoal mais estruturadas[29]. Todas realizam atividades de perfuração ou de apoio em campos de produção de petróleo, prestando serviços especializados e tem, portanto, um grande poder de barganha junto à Petrobrás. Nada indica que elas não realizem uma terceirização em cascata que pode incluir, na sua ponta, trabalhadores com status e remunerações totalmente diferentes das que aqui são apresentadas. Não há neste comparativo nenhuma empresa de pequeno porte que vence as licitações apresentando menor preço, nem tampouco empresas que prestam serviço dentro das refinarias, a exemplo das empresas de manutenção industrial. Ou seja, o quadro pode ser muito pior do que o apresentado.

[29] A Drillfor também era uma empresa brasileira e foi comprada por uma multinacional canadense em 2011. A B.J Services também foi adquirida pela Baker Huges, outra multinacional, em 2010.

Entretanto, o mesmo relatório comparou a remuneração e os benefícios de duas funcionárias que exercem a mesma função dentro da empresa, sendo que a trabalhadora terceirizada também está subordinada a uma gerente da Petrobrás.

Tabela 5 – Comparativo entre duas funcionárias na Petrobrás

	EFETIVA	**TERCEIRA**
Tempo de permanência	4 anos	6 anos
Formação Acadêmica	Superior completo	Superior completo
Exigências da função	Prestou concurso para nível médio	Nível médio
Salário médio	R$ 2.800,00	R$ 1.300,00
Auxílio Refeição	R$ 600,00 (dinheiro)	R$ 291,00 (vale)
PLR*	R$ 17.000,00	Não recebe
Convênio médico	Desconta R$ 13,00	Saúde Bradesco
Horas extras	100 – 150%	Segue a lei (50 a 100%)
Transporte	Funcionário paga 6% (recebe adiantado)	Funcionário paga 6% (recebe atrasado)
Auxílio Educação	Dependentes e após 28 anos se for solteiro	Não tem
Cursos de capacitação e treinamento		Não podem fazer

Fonte: OSB (2011)
*Participação nos lucros e resultados

Neste caso se repete a situação de exploração mostrada na tabela 1, com o agravante de que enquanto lá a remuneração dos terceirizados é 27,1% menor que a dos trabalhadores contratados, aqui ela é 53,6% menor, mesmo com um tempo de empresa maior que a funcionária concursada.

Segundo o Dieese (2006) há uma tendência de reversão da terceirização nas áreas de operação, mas pelo ritmo de contratação de funcionários efetivos, levará cerca de 33 anos para acabar com os terceirizados apenas nas áreas de produção e manutenção e 100 anos para extinguir a terceirização na empresa. Para o Observatório Social Brasil (2011), entretanto, esta tendência não aponta sinais de reversão por causa das alegações de exigências de especialização ou justificativas de atividades-meio da Petrobrás.

O quadro ruim, todavia se agiganta quando a precarização do trabalho resultante deste processo indiscriminado de terceirização se apresenta. Como as empresas que ganham as

licitações são, em sua maioria, as que oferecem menor preço, a conta final será paga pelos trabalhadores. Segundo Araújo (*Ibid*), as subcontratadas procuram reduzir os custos diminuindo a quantidade de funcionários para realizar as operações dentro da Petrobrás, o que intensifica o trabalho de quem fica. Diminuem a qualidade dos equipamentos individuais de proteção, da alimentação e do fardamento, além de reduzirem salários e benefícios como transporte e saúde.

A segregação mencionada por Sevá Filho (1995 *apud* ARAÚJO, *ibid*) foi minuciada pelos funcionários da Refinaria Duque de Caxias no Rio de Janeiro. Além dos fatores acima mencionados, a discriminação começava antes da chegada ao trabalho. O transporte dos funcionários da Petrobrás se dava em ônibus com ar refrigerado. Para os demais, não. Os terceirizados eram encaminhados para um portão secundário e obrigados a passar por uma revista na entrada e tinham seu espaço na refinaria confinado pela segurança. Isto não acontecia com os trabalhadores da estatal. A mesma segurança que os cercava não cercava os seus bens. O estacionamento não tinha vigilância permanente e se os subcontratados perdessem seus bens (em geral bicicletas) não se apurava responsabilidades. Os escritórios das terceirizadas ficavam em um local próximo ao despejo de resíduos da refinaria, foco de maus odores, enquanto os funcionários da Petrobrás dispunham de instalações apropriadas. Na divisão das tarefas aquelas consideradas sujas e mais propensas a acidentes de trabalho eram deixadas para os terceirizados. Enquanto os funcionários efetivos terminavam sua jornada às 16:30, os subcontratados prolongavam seu dia de trabalho por mais duas horas, e tinham que cumprir mais horas extras e trabalhar em turnos dobrados. A Petrobrás proporcionava aos seus trabalhadores salários melhores e uma estabilidade que possibilitavam um planejamento de vida e uma boa aposentadoria, além do apoio de profissionais como Assistentes Sociais e Psicólogos. A inconstância dos contratos das empresas terceirizadas não proporcionava nenhum destes benefícios. Com um trabalho caracterizado pela brevidade, o planejamento de vida era uma possibilidade remota para estes trabalhadores considerados de segunda categoria. Restava-lhes o trabalho em local insalubre com um treinamento aligeirado em questões de segurança do trabalho, cobranças maiores, pressões para o cumprimento de prazos, com o aumento de riscos de acidentes de trabalho e uma marca para carregar no peito e mostrar quem ele era: um crachá diferenciado.

Godinho (*Ibid*) mostra um quadro complementar ao analisar a Refinaria Landulpho Alves na Bahia. O autor defende a tese de que a expansão do processo de terceirização bem como dos

contratos e estatutos segmentou os trabalhadores fragilizando os laços existentes entre eles. Ele constata que ser petroleiro é estar associado a determinado status social, com bom emprego, boa renda e boas condições de vida, mas os terceirizados não se veem como petroleiros. Dentre estes é possível observar uma subdivisão entre os terceirizados de longo período que trocam de crachá e empresa regularmente, mas continuam exercendo sua função no mesmo local, e aqueles rotativos, que trabalham nas operações de parada. Os primeiros tendem a se afastar dos demais. Os que conseguem passar da condição de terceirizados para efetivos da empresa, assumem um discurso meritocrático e buscam apagar seu passado como terceirizados. Os terceirizados veem os efetivos como donos da empresa, os aposentados como privilegiados e não há identificação com aqueles que passaram nos concursos. Os efetivos, por sua vez, veem os terceirizados como sub-proletarizados. Quanto aos aposentados que voltam a trabalhar na condição de terceirizados, não há discriminação com seus antigos colegas, mas com a nova geração. Por outro lado, há alguns contingentes de petroleiros que se identificam mais com os terceirizados do que com os próprios colegas efetivos e é possível perceber uma construção das diferenças a partir de uma dicotomia trabalho manual/intelectual.

Como resultado, a diferenciação existente dentro da empresa se manifesta fora dela. Os efetivos são típicos representantes da classe média, enquanto os terceirizados são moradores de bairros de subúrbio ou em condições precárias de moradia, cada uma com seus hábitos de consumo, gostos estéticos, artísticos e estilos de vida. Não há a incorporação dos terceirizados na cultura da empresa, e o processo de exclusão se dá tanto no âmbito objetivo, de direitos e condições de trabalho, como no plano subjetivo (GODINHO, *ibid*).

Cabe observar que estas informações referem-se a unidades de refinamentos de petróleo, onde a manutenção sofre mais os efeitos da subcontratação. Segundo Araújo (*Ibid*), na área de Exploração e Produção a terceirização é ainda maior.

Sobre esta área específica, de difícil acesso aos pesquisadores e até aos sindicatos, Freitas et al (2001) explicitam o funcionamento e os riscos de uma exploração marítima. Segundo Booth e Butler (1992 *apud* FREITAS *et al.*, *ibid*), as plataformas de petróleo são unidades complexas que envolvem não só a perfuração de poços, mas atividades de armazenamento de óleo e gás em alta pressão, bem como atividades de construção e manutenção. Segundo a OIT (1993 *apud* FREITAS *et al.*, *ibid*), elas operam em alto mar com até 200 pessoas embarcadas, necessitando de certo grau de autonomia e diversas atividades complementares como alimentação, alojamento,

energia elétrica, fornecimento de água, transporte até a costa, atividades de carga e descarga, telecomunicações, serviços médicos e meios de salvamento, todos com um determinado grau de coordenação. Por estas características, a exploração de petróleo em alto mar conjuga riscos de atividades típicas de produção e manutenção de uma refinaria, aliadas a atividades da área de energia, bem como aquelas inerentes à própria perfuração dos poços, além daquelas relacionadas ao transporte aéreo, marítimo, construção civil em reparos e mergulhos em águas rasas e profundas. Todas estas atividades são realizadas em um ambiente exíguo, onde não somente se trabalha, mas também se convive com o risco (OIT, 1993 *apud* FREITAS *et al., ibid*)

No jargão dos petroleiros esses funcionários trabalham "embarcados" e passam dias em alto mar. As escalas de trabalho variam de país para país. Segundo Freitas et al (*Ibid*) as alternâncias entre os dias trabalhados e dias de folga variam de 14/14 no Reino Unido para 7/7 nos Estados Unidos ou descansos progressivos na Noruega, quando a alternância começa em 14/14, passa para 14/21 no próximo ciclo e vai para 14/28 no seguinte. Quando estão embarcados os trabalhadores cumprem escalas de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, porém com as horas extras esta escala pode se estender até 14 horas, sendo que em alguns postos de trabalho vai até 17 horas.

Segundo a OIT (1993 *apud* FREITAS *et al., ibid*), os terceirizados constituem entre dois terços e três quartos do total dos trabalhadores das plataformas de petróleo, sendo estes também as maiores vítimas dos acidentes de trabalho. No Brasil as alternâncias entre os dias trabalhados e dias de folga dos trabalhadores diretos é de 14/21. Entretanto para os terceirizados ela é de 14/14. Há uma pressão para elevação da produção, fazendo com que as instalações sejam usadas no limite de sua capacidade e vida útil. Do lado do trabalhador, há uma redução de quadros, intensificação do trabalho e exigência por polivalência (FREITAS *et al., Ibid*). Sevá Filho (*apud* FREITAS *et al., Ibid*) mostra que o grau de segregação entre terceirizados e efetivos da Petrobrás chega até o alto mar. Nas plataformas, estes podem dormir em camarotes, enquanto aqueles são alojados em conjuntos de três ou quatro *containers* e um banheiro dispostos sobre o convés da plataforma, denominados Módulos Temporários de Alojamento, mas que terminam por se tornarem definitivos.

Percebe-se com o quadro atual que um processo de segregação, semelhante àquele existente na construção da primeira refinaria no país na Bahia, na década de 40, retorna com toda a força a partir do momento em que a terceirização se instala definitivamente na empresa. Mas

como já não é mais possível fazer uma distinção simples entre precarizados e excluídos, de um lado, e estáveis, de outro, como aponta Hirata e Préteceille (*Ibid*), a precarização avança também para os funcionários do quadro da própria Petrobrás. Segundo Ferreira e Iguti (1996 *apud* ARAÚJO, *ibid*), a redução de quadros resultou em uma intensificação do trabalho, com comprometimentos nos resultados, na segurança e na saúde. Os funcionários efetivos da Petrobrás também se queixam de que agora se veem detidos na supervisão do trabalho dos terceirizados e se afastaram das atividades práticas.

Sabendo dos riscos que as subcontratadas apresentam em relação, principalmente, aos direitos trabalhistas e ao cumprimento de metas acordadas nos contratos, a Petrobrás designa um gerente e um fiscal para cada contrato assinado com uma empresa terceirizada. Em 2003, havia 2.408 funcionários dedicados a esta atividade (DIEESE, 2006). Nem por isso os problemas deixam de acontecer. Como ela pode ser corresponsável por fraudes tributárias e trabalhistas que suas subcontratadas venham a cometer, ela teve que fazer a provisão de mais de R$ 500 milhões em 2002 e 2003 por responsabilidade solidária com o INSS destas empresas (DIEESE, 2007). A título de comparação, este valor é semelhante ao valor destinado à qualificação profissional no Prominp.

As terceirizadas muitas vezes não conseguem cumprir os contratos, por causa dos baixos valores apresentados nos processos licitatórios e acabam por sucumbir. Segundo Araújo (*ibid*) muitas deixam de pagar até o salário dos funcionários. Os contratos têm duração média de dois anos e aos trabalhadores resta a troca de macacão. Entram novas empresas para dar continuidade ao serviço deixado pela anterior que recontratam os trabalhadores e estes continuam a exercer suas funções.

Pela própria característica da operação petrolífera, lidando com produtos de alto risco, num quadro de precarização das condições de trabalho, os resultados deste processo podem ser constatados no número de acidentes fatais ocorridos entre os anos de 1995 e 2010. Segundo a FUP (*apud* DIEESE, 2011), eles chegaram a 283, sendo que 228, ou 80,6%, vitimaram trabalhadores terceirizados. No caso dos acidentes com afastamento, um trabalhador entrevistado por Araújo (*Ibid*) informa que os números podem estar mascarados, pois, devido à busca de certificações de qualidade, funcionários que deveriam se afastar pelo INSS a partir do 16^0 dia retornam ao trabalho com uma função denominada retorno com restrição. O Dieese (2007)

informa que o MPT do estado do Rio de Janeiro suspeita que os números de acidentados sejam subnotificados.

Como medidas de prevenção dos acidentes de trabalho, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) unificadas, preconizadas pela legislação do setor não haviam sido efetivadas. Entretanto, havia uma tendência de depositar nos indivíduos a responsabilidade por sua segurança, quando esta é uma ação que envolve construções coletivas (ARAÚJO, *ibid*). Para o autor a concepção de segurança da empresa considera o trabalhador apenas como o receptáculo de informações que são trazidas por técnicos especializados, advindo daí muitas queixas relativas à falta de instrução formal dos subcontratados. Ele não é visto como um produtor de conhecimentos que contribui para a segurança. Segundo Freitas *et al*. (*Ibid*), os acidentes de trabalho nas plataformas de petróleo somaram 231 entre janeiro e agosto de 2006. Destes, 72,3% foram classificados como "atos inseguros", ou seja, atribuiu-se ao trabalhador a responsabilidade pelo acidente que o vitimou, o que, segundo os autores, é uma forma de controle social dos trabalhadores.

Alguns cenários demonstrados por Araújo (*Ibid*) sofrem modificações em períodos recentes, enquanto outros são mantidos. Além disso, alguns problemas serão alvo da ação do Prominp. Naquela época havia um modelo de subcontratação vigente no exterior, mas que se encontrava em estágio embrionário no Brasil. Nele, uma empresa geria as várias facetas da manutenção e subcontratava outras. Era a quarteirização também apontada por Druck (1999). Com ligeiras modificações e com o pomposo nome de *Engineering, Procurement and Construction*[30] (EPC) está será a forma de contratação de destaque nos períodos seguintes, como será mostrado adiante. A esperança de empregos melhores que os trabalhadores terceirizados mantinham em 2001 por causa das notícias de construção de termelétricas, estaleiros e o polo gás-químico, não incluía a previsão de que isto seria em grande parte concretizado a partir da ampliação de uma forma de subcontratação.

Se naquela época a terceirização abrangia principalmente a área de manutenção, recentemente ela é ampliada para a área de obras, que é um dos sustentáculos do Prominp. Os trabalhos eram feitos nas plantas industriais da empresa. Com o aumento do escopo para a área de obras, parte do trabalho agora é realizado fora destes locais. A relação assimétrica entre a

[30] Engenharia, Compra e Construção.

Petrobrás e os fornecedores, expressa nos aspectos econômicos e técnicos é mantida sob os auspícios da denominada política industrial criada pelo Prominp.

Por sua vez, a grande unanimidade entre trabalhadores e a Petrobrás se concretizará. Segundo Araújo (*Ibid*), os primeiros reconheciam sua baixa qualificação, denunciavam as poucas oportunidades para concretizá-la e sentiam inveja dos trabalhadores da Petrobrás por causa do seu nível de qualificação. Na área de Exploração e Produção, a pesquisa conduzida por Rocha (1996 *apud* ARAÚJO, *ibid*) também apontava esta necessidade, da mesma forma que o DIEESE (2006, 2007). Do lado empresarial as queixas sobre a baixa escolaridade e sua possível relação com os acidentes de trabalho compõe o cenário que justificará a criação do programa de qualificação profissional do Prominp, sendo que um dos enfoques será a questão da segurança no trabalho, como será visto adiante.

3.5 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA PETROBRÁS

Lucena (2001) nos traz uma visão de como a qualificação profissional sofreu transformações na Petrobrás ao longo dos anos. Ela tem relação com fatores tecnológicos e é um grande ponto de apoio para as lutas dos trabalhadores. O autor estabelece uma diferenciação entre qualificação, entendida como "união entre o saber técnico, a discussão crítica das condições políticas e econômicas e a qualidade de vida social" e capacitação, entendida como "o desenvolvimento de técnicas para o manuseio de máquinas" (LUCENA, *ibid,* p. 198 e 216). Na sua visão o processo de mudança na Petrobrás tem levado a uma desqualificação dos trabalhadores, já que ao longo dos anos a qualificação tem se convertido em mera capacitação. Isto corrobora a tese de Harry Braverman sobre a desqualificação do trabalhador, embora haja um aspecto histórico da luta dos trabalhadores, que resultou na qualificação posteriormente perdida, que remeta à concepção relativista de Naville.

Embora fosse símbolo do nacionalismo, a Petrobrás necessitava de tecnologia externa para por em funcionamento os complexos equipamentos utilizados nas diversas fases da exploração de petróleo. As refinarias brasileiras eram projetadas e entravam em operação sob o comando de técnicos estrangeiros, para posteriormente serem transferidas para técnicos

brasileiros que acompanhavam o processo de operação inicial com os primeiros. Visando criar uma relação de dependência em caso de problemas operacionais, os técnicos internacionais transmitiam apenas o conhecimento básico necessário para o funcionamento da refinaria. Por causa deste entrave com o corpo técnico internacional que instalou as primeiras refinarias, e para mostrarem que estavam imbuídos do espírito nacionalista, os técnicos nacionais iniciaram um processo de aprendizado no local de trabalho, através da observação do funcionamento dos equipamentos e aguçamento dos sentidos, numa construção que levou anos. Por causa da especificidade do processo produtivo, as relações de confiança entre os trabalhadores eram fundamentais para o controle de riscos e emergências e foi um fator que levou à construção das lutas sociais da categoria (LUCENA, *ibid*).

O mesmo embate que houve entre técnicos nacionais e internacionais também houve entre os mesmos técnicos e os engenheiros da empresa. O primeiro curso de Engenharia de Petróleo surge na Universidade da Bahia em 1950. A ênfase taylorista da separação entre concepção e execução também era a tônica presente no setor petrolífero de então. Aos engenheiros caberia pensar a questão tecnológica enquanto aos técnicos caberia a execução das atividades produtivas. Entretanto, a operação dependia do conhecimento de todos. Um conflito constante se instaura entre os engenheiros, que dominavam o aparato tecnológico e os operadores, que dominavam as nuances da operação fabril, mas sem conhecimento da tecnologia que havia por trás. A supervisão se dava através do operador chefe de turno, que tinha um status semelhante ao engenheiro. Este exercia seu poder através da escolha dos trabalhadores que comporiam sua equipe, questionando a viabilidade técnica das determinações dos engenheiros e ameaçando deixar a planta, e suas eventuais anormalidades, a cargo destes, caso houvesse alguma ameaça de intervenção no seu trabalho. Para além do cotidiano fabril havia uma pressão sobre a diretoria da empresa para a contratação de novos técnicos bem como a determinação do tempo de treinamento. Estas pressões também se refletiam nos aumentos salariais e na política de benefícios que a empresa distribuía, já que ela sabia o grau de dependência que tinha dos seus técnicos (LUCENA, *ibid*). Neste momento de luta da categoria, também é possível perceber que as relações entre os trabalhadores tiveram um papel fundamental para moldar um tipo de trabalho qualificado próximo da concepção de Friedmann, ou seja, exercido por alguém que tem uma visão do todo.

Visando escapar desta dependência, a Petrobrás investe fortemente contra o conhecimento e a resistência dos técnicos. Como já foi demonstrado, para se apropriar deste conhecimento tácito dos petroleiros, houve um investimento em técnicas de gestão da qualidade total e busca de certificações ISO, onde todos os procedimentos operacionais deviam estar escritos em manuais para serem seguidos de maneira uniforme por todos os funcionários envolvidos na operação. Constantes auditorias eram feitas para averiguar se estes procedimentos estavam sendo seguidos corretamente (LUCENA, *ibid*). Nestes manuais constavam não somente a descrição do procedimento, mas também o tempo gasto, o número de pessoas necessárias para realizá-la e os objetivos a serem atingidos. Embora houvesse os manuais da engenharia da empresa e dos fabricantes dos equipamentos, a operação diária não seguia o que ali estava determinado (ROMÃO, *ibid*). Cerqueira Filho (*Ibid*) também aponta que no início dos anos de 1990 todas as práticas de qualidade foram reunidas num único Manual de Qualidade que apontava esta técnica como condição para a sobrevivência da empresa.

Os funcionários mais antigos foram convocados, sob pressão das gerências, a discriminar detalhadamente seu trabalho (ROMÃO, *ibid*). Houve uma tentativa de resistência quando os trabalhadores resolveram não descrever tudo o que era feito. Entretanto, como alguns procedimentos têm implicações na segurança da operação, se algo de errado ocorria, a empresa tendia a se isentar de responsabilidade e atribuir a culpa aos funcionários que não seguiram o que estava preconizado nos manuais operacionais (LUCENA, *ibid*). Após a descrição, estes procedimentos eram discutidos com os demais funcionários da área, incorporavam-se as modificações necessárias e ao fim foram transformadas em padrões a serem seguidos em toda a empresa. Para incutir nos demais o procedimento apropriado pela empresa, os antigos operadores-chefes foram metamorfoseados em líderes responsáveis pelo treinamento dos demais, acrescentando assim mais uma responsabilidade no seu trabalho diário (ROMÃO, *ibid*).

Além das estratégias de apropriação do saber do trabalhador, outra tática para não ficar na dependência deste conhecimento tácito foi o investimento na automação dos processos fabris. Os primeiros equipamentos eram pneumáticos, depois substituídos por equipamentos analógicos e, por fim, por controles automatizados, onde uma tela de computador é capaz de substituir um painel de cerca de 15 metros. Ao invés de uma equipe, um único operador pode controlar toda uma unidade de processamento, podendo inclusive acessar os comandos a partir de redes de computadores do seu próprio lar. Como consequência há uma diminuição da presença física no

campo, sendo necessária apenas para fiscalizações, manobras e recolhimento de amostras. Os gerentes passam a acompanhar a rotina dos trabalhadores, em especial daqueles que se encontram nos painéis de controle, e passam a trabalhar em turnos, como os operadores, fazendo com que o número de técnicos e engenheiros fosse semelhante. Boa parte desta estratégia visava a apropriação do conhecimento tácito dos técnicos pelos engenheiros, levando também a uma modificação nas atribuições destes últimos. Cada vez mais a função de domínio e construção do aparato tecnológico da empresa, característica do período inicial, é transferida para centros de pesquisa, a exemplo do CENPES[31] na Universidade Federal do Rio de Janeiro, enquanto a função do engenheiro dentro da empresa passa a ser de implantador, executor e supervisor de projetos, fazendo-o semelhante a um operador (LUCENA, *ibid*). Para Romão (*Ibid*) a velocidade de implantação desse processo de automação foi maior do que a capacidade dos técnicos em absorver a nova tecnologia, resultando, dentre outras coisas, num descuidado com a manutenção dos equipamentos em campo.

Embora a Petrobrás deste momento estivesse sob o manto da qualidade total, de origem japonesa e caráter flexível, o processo de apropriação do saber operário dá-se num caráter fortemente taylorista (ROMÃO, *ibid*). Se o petroleiro anterior a este período tinha conquistado uma visão do todo dentro da operação petroquímica, a expropriação deste conhecimento, socialmente construído e acumulado ao longo dos anos e a posterior automação nos remetem à tese de Braverman. Progressivamente os trabalhadores são desqualificados, seu conhecimento é transmitido às máquinas e seu trabalho perde sentido.

O número de técnicos cai ao longo dos anos. As constantes aposentadorias e demissões voluntárias enfraquecem o quadro destes operadores antigos, fazendo com que os novos tenham poucas referências de como era o trabalho antes do advento da automação e também como se dava a construção das lutas sociais da categoria. Nos anos de 1970, cerca de 14 operadores eram necessários para um turno em uma unidade de processo. Vinte anos depois o número de operadores cai para 11, mas o número de unidades de processo aumenta para duas. Os engenheiros também passam a perceber aumentos salariais maiores que os técnicos (LUCENA, *ibid*).

[31] Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Leopoldo Américo Miguez de Mello, criado em 1966 com enfoque em pesquisas na área de Refino e Petroquímica e a partir da década de 70 voltado para a pesquisa de novos campos de petróleo (SILVA, *ibid*).

A Petrobrás que emerge nos anos de 1990 é um nítido exemplo de reestruturação produtiva no âmbito das empresas estatais. Há uma progressiva tentativa de destruição da resistência dos trabalhadores, aliada a uma forte terceirização de atividades bem como uma ênfase no individualismo e no linguajar gerencial típico da qualidade total e sucedâneos. Uma novilíngua se espalha pela empresa fazendo uso de termos como competitividade, eficiência, redução de desperdícios, corte e controle de custos e flexibilização. De acordo com Lucena (*Ibid*), os reflexos se darão também na política interna de qualificação. A automação e o aumento das exigências para exercício das funções se refletem num aumento da exigência por escolaridade, mas, por outro lado, há uma diminuição no tempo de treinamento.

Os novos operadores, depois de aprovados em um concurso público são submetidos a treinamentos noturnos com cargas horárias que variam entre 255 e 370 horas, durante um período médio de quatro meses. Há uma revisão de conteúdos de matemática, física e química, associados a conhecimentos sobre o processo de refino com seus controles, instrumentos e segurança. Na fase prática eles são transferidos para grupos de turno e sua formação passa à responsabilidade de um operador-chefe. Com a diminuição dos quadros efetivos e a necessidade de mais operadores para integrar as equipes, o tempo de formação diminuiu de um ano para cerca de três meses (LUCENA, 2001).

Novos cursos para treinamento foram disponibilizados para os empregados fora do horário de trabalho, em parte no Senai, em parte na própria empresa, sem o pagamento de nenhum adicional, pois se alegava que eram do interesse dos trabalhadores. Entretanto, aqueles que se recusavam a participar sofriam ameaças de demissão. A formação dos petroleiros é acelerada e muitos passam a exercer a função sem um preparo adequado (LUCENA, *ibid*), (ROMÃO, *ibid*). Cabe observar que estas são exatamente recomendações dos empresários descritas por Melo (*Ibid*) quando diz que "...esta empregabilidade exige do trabalhador que se coloque à disposição da empresa, inclusive com relação à extensão do horário de trabalho". (p. 14); e de Schultz (*Ibid*)e sua Teoria do Capital Humano quando advoga que "uma carga maior (não toda) das técnicas especializadas deveria ser adquirida do treinamento no emprego" (p. 146, 147). Quanto aos terceirizados nenhum treinamento lhes é disponibilizado. Tudo o que aprendem é na prática (ROMÃO, *ibid*).

Outra forma de treinamento é realizada on-line e:

> Consiste em os operadores realizarem a leitura de procedimentos operacionais através de terminais de computadores. A gerência da estatal considera o treinamento realizado a partir do acesso do trabalhador às informações, obrigando-o a assinar um documento comprovando que teve acesso às informações. Não importa se entendeu ou não o que estava escrito (LUCENA, 2001, p. 205).

Uma terceira forma é chamada de projeto de certificação profissional, que não é nova, mas foi adaptada à nova visão gerencial da empresa. A certificação

> Têm por objetivo medir o conhecimento de um petroleiro, através de uma prova dissertativa, dos procedimentos operacionais. Baseiam-se no princípio da elaboração – geralmente por supervisores – de bancos de questões. A avaliação consiste nos trabalhadores "decorarem" as questões presentes nos respectivos bancos, entre as quais são escolhidas algumas para serem aplicadas nas provas. O nível de conhecimento do trabalhador é medido pela capacidade de memorização e pelo número de questões que são respondidas adequadamente. São entendidas como corretas as respostas exatamente iguais àquelas presentes no gabarito do banco de questões. Esquecer "palavras" ou "vírgulas" é considerado como erro nas respostas (LUCENA, 2001, p. 205).

Podemos perceber que a qualificação profissional na Petrobrás está ligada ao embate entre trabalhadores e a direção da empresa e os rumos políticos e sociais que ela toma ao longo dos anos. Se no início a ênfase taylorista na separação entre planejamento e execução marcou os papéis dos engenheiros e dos técnicos, progressivamente os últimos foram se apropriando coletivamente do conhecimento da operação, permitindo a eles construir uma visão abrangente do processo de produção de petróleo e derivados. Isto foi decisivo para eles terem um alto poder de pressão sobre a direção da empresa ao mesmo tempo em que seu valor social crescia. Era a época dos petroleiros enquanto uma das poucas categorias a vivenciar uma experiência pontuada de Estado do bem estar social no Brasil.

Mas o quadro político da ditadura militar, da redemocratização do país e posterior ascensão do modo neoliberal de governar recrudescem a luta contra os trabalhadores, e isso traz profundas consequências sobre a qualificação na Petrobrás. Progressivamente há um esvaziamento das funções com a apropriação do saber pela empresa, visando primeiro uma padronização e depois uma automação das operações. O saber não é algo mais apreendido coletivamente pelos técnicos na vivência diária do seu trabalho e nem tampouco os engenheiros ali se dirigem para executar atividades de planejamento. Com a resistência dos trabalhadores quase exaurida após a greve de 1995, dentre outras coisas, a qualificação passa a ser uma atribuição quase que exclusivamente da empresa, sejam nas prioridades escolhidas, seja no

conteúdo a ser ministrado, seja no tempo que será gasto, seja na forma e no período como ela será disposta aos trabalhadores.

Estas prioridades estão embasadas em todo o conjunto de termos e técnicas que foram instaurados na Petrobrás, em especial a partir dos anos de 1990. Competitividade, lucratividade, sobrevivência, aumento da produção, redução de custos, qualidade total, padronização, cumprimento de rotinas, certificações ISO, saúde, segurança, meio ambiente, responsabilidade social, terceirização, dentre outros, aliados a uma longínqua lembrança de empresa símbolo do orgulho nacional, darão a tônica à qualificação profissional que será demandada no Prominp.

3.6 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Podemos observar que tanto no âmbito local quanto mundial a atividade petrolífera é envolta em intricados jogos políticos. Em parte por causa da riqueza que ela é capaz de gerar, mas também porque a vida moderna tornou-se cercada de seus derivados diretos como os combustíveis, e principalmente indiretos, por causa da onipresença do uso dos plásticos em nossa sociedade, e outros como fertilizantes, tintas, colas, detergentes, explosivos, medicamentos e produtos de beleza.

Ao voltarmos nosso olhar para a história da exploração de petróleo no nosso país, e da Petrobrás é possível perceber, sob o manto do ufanismo nacionalista, sérios embates entre o capital e o trabalho, expresso no controle dos trabalhadores, nas relações de poder e na cultura autoritária. Mas esta mesma luta possibilitou a construção de uma qualificação profissional, e de um coletivo representativo de uma categoria profissional: os petroleiros.

Sustento que se os componentes nocivos dessa relação aparentaram, por um tempo, estar sob controle, por causa da luta dos trabalhadores, a partir dos anos de 1990 são retomados com grande força. O poderio da empresa se volta agora para a adoção de técnicas de controle da produção e do trabalho, visando, em grande parte, minar a resistência da classe trabalhadora e reverter o jogo a favor do capital, traduzido em terceirização, precarização e também mudanças na qualificação profissional, já que esta não acontece no vácuo, mas dentro de um contexto sociopolítico e econômico.

No caso específico da terceirização, da mesma forma que aconteceu em outras plagas dos quatro cantos do planeta e dentro das diversas regiões brasileiras, ela também simbolizou uma crescente precarização dentro da Petrobrás, mas dentro de especificidades locais e próprias da empresa. Por vezes percebemos similaridades, como na criação de categorias de trabalhadores mais ou menos precários, mas também particularidades do trabalho em alto mar e do risco de acidentes, por exemplo, que tendem a agravar o quadro de precarização.

É possível percorrer o fio condutor do liberalismo no Banco Mundial, neste texto representado por suas políticas educacionais; no governo estadunidense, expresso na sua política de acordos comerciais e liberação de mercados; na política econômica brasileira; na reforma do Estado proposta por Bresser Pereira e nas mudanças ocorridas na Petrobrás. Acredito que, se por um lado a privatização da Petrobrás não se concretizou em sua plenitude, a conduta liberal hoje permeia todas as ações da empresa, mesmo que ela ainda procure manter o discurso de patrimônio nacional, tão caro no momento da sua criação nos anos de 1950.

Todos estes elementos são reunidos no Prominp e sua política de qualificação, que serão explanados nos capítulos seguintes.

CAPÍTULO IV - O PROMINP

Nesta etapa tento demonstrar como o contexto atual da Petrobrás serve de suporte para a criação do Prominp, amparado num termo denominado conteúdo local, como os interesses governamentais e empresariais se agregam dentro do programa e que seu objetivo está mais relacionado ao reforço da terceirização na Petrobrás do que a qualquer outra coisa. Toda a análise parte do sítio deles na internet e dos relatórios do próprio programa. Inicialmente faço um percurso histórico desde o surgimento do termo conteúdo local até a criação do Prominp e sua estrutura. Posteriormente associo o termo conteúdo local à terceirização reinante no setor e mostro a dinâmica interna do programa, bem como questiono a chamada política industrial a ele associada. Reforçando o tópico da terceirização faço uma análise de um contrato de uma empresa terceirizada da Petrobrás, procurando mostrar a que nível de subordinação e controle chegam as empresas subcontratadas e seus funcionários nesta relação perniciosa. Termino o capítulo mostrando um dos pontos de destaque do programa, que são os Centros de Excelência, dentre os quais se inclui um específico para a terceirização, que reforça o caráter de manutenção dessa prática na Petrobrás.

4.1 POLÍTICAS DE CONTEÚDO LOCAL: BASE PARA O PROMINP

Embora pareça que a iniciativa de privilegiar o mercado fornecedor nacional tenha sido tomada pela Petrobrás, ela não é nova. Silva (2005) nos mostra que os Planos Nacionais de Desenvolvimento (PND), instituídos pelos governos militares nas décadas de 70 e 80, tinham reflexos na empresa. Em 1975, foi criado o Núcleo de Articulação com a Indústria (NAI) que objetivava criar um ponto de convergência entre fornecedores e a Petrobrás visando o desenvolvimento tecnológico (SOUZA *apud* SILVA, *ibid*) No mesmo período, o Programa de Produtos Pioneiros priorizava o fornecimento por fabricantes locais, mesmo com preços maiores que os praticados internacionalmente, apenas para estimular a indústria nacional (ALONSO *apud* SILVA, *ibid*), Entretanto, o que muda a política de compras da empresa a partir dos anos de 1990

é a Lei 9.478 de 6 de agosto de 1997 que quebra o monopólio do petróleo, e cria o Conselho Nacional de Política Energética e a Agência Nacional de Petróleo. Dentre outros objetivos, a Política Energética Nacional deveria "promover o desenvolvimento, ampliar o mercado de trabalho e valorizar os recursos energéticos" (BRASIL, 1997), bem como "ampliar a competitividade do País no mercado internacional" (BRASIL, *ibid*). Sempre fiel à sua orientação neoliberal, o governo edita o Decreto 3161, em 2 de setembro de 1999, que cria um regime aduaneiro especial para importação e exportação de bens a serem utilizados na indústria de petróleo, conhecido como REPETRO que, dentre outras coisas, isentava estes produtos e suas peças sobressalentes de impostos de importação até 31 de dezembro de 2007. Ele foi revogado em 2002 e incorporado em novo decreto sobre funções aduaneiras editado em 2009.

Silva (*Ibid*) nos mostra que no mesmo período fusões e aquisições começam a acontecer no setor petrolífero mundo afora[32]. Com a resistência dos trabalhadores sendo constantemente alvejada e os padrões monopolistas internacionais servindo de exemplo para sua atuação, a Petrobrás adota técnicas de gestão flexíveis em consonância com o imperativo neoliberal vigente no país, como já demonstrado, mas também similares às multinacionais do setor. Silva (*ibid*) nos diz que os fornecedores passaram a sofrer uma maior pressão por preço, produção e qualidade e uma nova forma de contratação, denominada EPC, passa a ser adotada, visando, dentre outras coisas, a redução de custos. Nesta modalidade "um contratante principal, a serviço da companhia de petróleo, centraliza as atividades e subcontrata outras firmas fornecedoras de equipamentos e serviços" (MARTINS *apud* SILVA, 2005), ou seja, a Petrobrás passa a terceirizar os projetos de engenharia, a compra de componentes, a negociação de preços e qualidade, e a construção de equipamentos com uma única empresa, que por sua vez terceiriza estas e outras atividades e ao final faz a integração e montagem de tudo para a entrega à Petrobrás.

Num primeiro momento grandes grupos nacionais assumiram este papel de *EPCista*[33], como a Odebrecht, Andrade Gutierrez e o Grupo Ultra. A partir da segunda metade dos anos de 1990, com problemas financeiros, falências, fusões e atrasos nas entregas de algumas empresas, em particular os estaleiros, boa parte dos novos contratos passaram a ser feitos com

[32] British Petroleum, inglesa, com a Amoco estadunidense, dando origem a BP. Total e Elf francesas e a Fina, belga, originando a TotalFinaElf. Exxon e Mobil estadunidenses que originaram a ExxonMobil (ALONSO *apud* SILVA, *ibid*).
[33] No jargão dos engenheiros do setor, EPCista é a empresa que assina um contrato de EPC com a Petrobrás.

multinacionais. Em 1999, dos 12 projetos de plataformas e FPSOs[34] em construção, apenas um estava sendo realizado no Brasil. Num contexto de exposição ao mercado internacional e com as facilidades de aquisição de bens e serviços neste mesmo mercado, houve um enfraquecimento dos fornecedores locais (SILVA, *ibid*).

Na campanha presidencial de 2002, Luiz Inácio Lula da Silva critica a licitação das plataformas de petróleo P-51 e P-52 da Petrobrás, alegando que a estatal privilegiava fornecedores internacionais. O processo licitatório, iniciado em setembro de 2002, sofre um adiamento do prazo no mês de novembro. As propostas só foram abertas em janeiro de 2003, já sob a gestão do ex-metalúrgico (FOLHA DE SÃO PAULO, 27/11/2002 *apud* SILVA, *op. cit*.). Há que se observar que a nacionalização das compras da Petrobrás era uma promessa de campanha de Lula (SILVA, *ibid*). Entretanto, não houve a revogação da Lei que quebrou o monopólio do petróleo. Houve alterações pontuais tendendo para um viés desenvolvimentista. O Conselho Nacional de Política Energética, sob a presidência da então Ministra das Minas e Energia Dilma Rousseff, edita a Resolução nº 8 em 21 de julho de 2003, que afirma a capacidade da indústria nacional no fornecimento de bens e serviços para o setor petrolífero, coloca como alvo a autossuficiência da produção de petróleo no país e encarrega a Agência Nacional de Petróleo (ANP) de estabelecer percentuais nacionais mínimos no fornecimento de bens e serviços para o setor, dentro dos limites tecnológicos e de capacidade da indústria.

4.2 O NASCIMENTO DO PROMINP E O REFORÇO DAS POLÍTICAS DE CONTEÚDO LOCAL

Quatro meses depois, no mesmo ano, surge o Programa Nacional de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (Prominp) através do Decreto 4.925/2003 que tem como objetivo "fomentar a participação da indústria nacional de bens e serviços, de forma competitiva e sustentável, na implantação de projetos de petróleo e gás no Brasil e no exterior" (BRASIL, 2003b). Os termos são semelhantes aos encontrados na Resolução nº 8 e serão

[34]FPSO – *Floating, Production, Storage and Offloading System* – Sistema Flutuante de Produção, Armazenamento e Descarregamento de Petróleo (SILVA, *ibid*). Assemelha-se a um navio, mas é uma plataforma de petróleo montada sobre a estrutura de um navio, visando garantir mais flexibilidade na produção.

repetidos na política da Petrobrás anos mais tarde. Deve-se observar que a modalidade de contratação não muda. O que temos agora é um contrato EPC, e suas terceirizações subsequentes, com maior acompanhamento do projeto de engenharia. Segundo Furtado (apud SILVA, *ibid*), devido aos problemas ocorridos na década de noventa a empresa busca retomar um controle maior na área de engenharia, que agora acompanha o detalhamento do projeto e faz a contratação da construção de módulos que são integrados pelo corpo técnico da empresa. Machado, Drocchi e Costa (2010), nos trazem um vislumbre de como funciona esta teia de subcontratações.

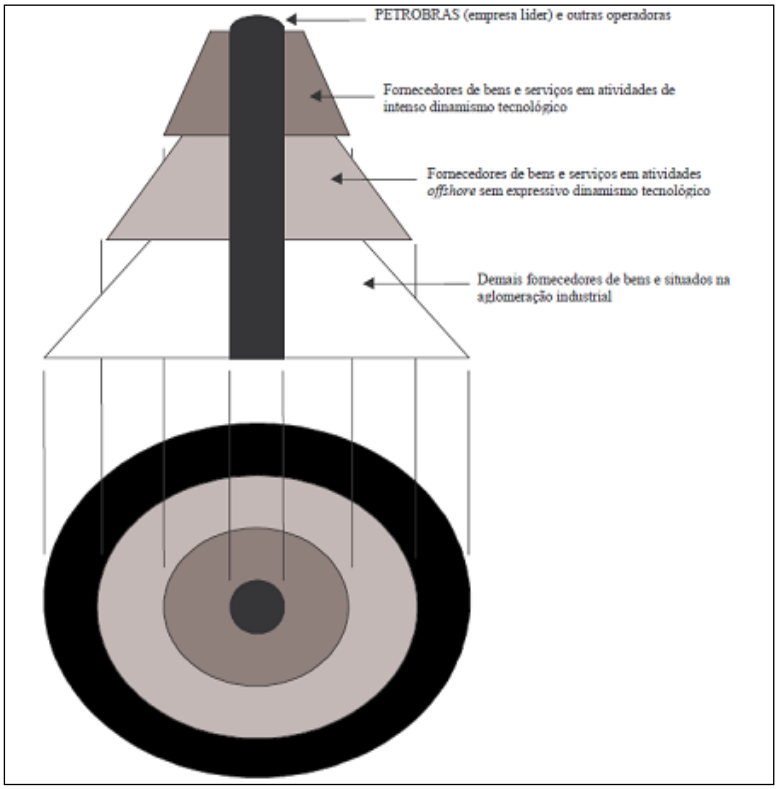
PETROBRAS (empresa líder) e outras operadoras
Fornecedores de bens e serviços em atividades de intenso dinamismo tecnológico
Fornecedores de bens e serviços em atividades *offshore* sem expressivo dinamismo tecnológico
Demais fornecedores de bens e situados na aglomeração industrial

Figura 3 – Caracterização do Aglomerado de Petróleo e Gás, segundo o grau de complexidade e dinamismo tecnológico das firmas
Fonte: Adaptado de Leffler (*apud* MACHADO, DROCCHI e COSTA, *ibid*, p. 3)

No topo da pirâmide os autores enumeram a Petrobrás e outras 11 grandes empresas petrolíferas, todas multinacionais. O segundo nível é composto por cerca de 80 empresas fornecedoras de bens para a exploração em alto-mar, também denominada *offshore*, que requerem maior complexidade tecnológica. Logo abaixo estão cerca de 350 empresas que fornecem bens sem muita complexidade tecnológica. Por último, a etapa final abrange empresas de apoio, como limpeza, serviços de cozinha (*catering*), hotelaria, segurança, material e

mobiliário para escritório, seguros etc, que sequer chega a ser numerada pelos autores, tamanha a quantidade. Eles não mencionam como encontram esta quantidade de empresas e como chegam a classificá-las, mas segundo Almeida (2003), a Petrobrás informou que tinha contrato com cinco mil empresas naquele ano, o que demonstra que os autores foram parcimoniosos ao numerar as subcontratadas. De qualquer forma, o foco do Prominp são todas as empresas que se encontram a partir do terceiro nível. Isto significa que o modelo de gestão adotado a partir da década de 90, que tem entre seus pilares uma forte terceirização, continua com todo vigor.

O lançamento do Prominp aconteceu em 19 de dezembro de 2003, no estaleiro BrasFELS em Angra dos Reis no estado do Rio de Janeiro, que ganhou a licitação para a construção da plataforma P-52[35], justamente uma das que foram alvo das críticas do então candidato a presidência de que seria entregue a fornecedores internacionais. Esta plataforma também tem um grande valor simbólico, pois substituiu a plataforma P-36 que afundou na Bacia de Campos em 2001, num dos maiores acidentes da empresa, como será visto adiante. Esta teve sua construção iniciada na Itália e foi concluída no Canadá. Sua substituta carrega a imagem de ser um empreendimento nacional.

4.3 A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO PROMINP

Na constituição do programa, percebe-se que os empresários estavam aglutinados em torno de interesses para não serem prejudicados como no governo Fernando Henrique Cardoso. Embora a coordenação tenha recaído sobre o Ministério das Minas e Energia, o programa foi constituído por três comitês com atribuições diferentes: O Comitê Diretivo que, fundamentalmente, tem o papel de definir estratégias gerais; o Comitê Executivo, que é focado na implementação das diretrizes e coordena os Comitês Setoriais; e estes últimos, que são responsáveis pelo desenvolvimento e implantação dos projetos.

O Comitê Diretivo é composto por membros do Ministério das Minas e Energia, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, da Petrobrás e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Além destes atores, ligados ao

[35] Informações obtidas através do site do PROMINP. <www.prominp.com.br>. Acesso em: 11 set. 2010.

Governo Federal, dois outros, ligados ao empresariado, estão presentes: o Instituto Brasileiro do Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP), fundado em 1957, por iniciativa da Petrobrás e da Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Indústria de Base (ABDIB), que tem cerca de 200 sócios do setor petrolífero; e a Organização Nacional da Indústria de Petróleo (ONIP), que faz a articulação entre as empresas do setor, o governo e as fontes de financiamento.

O Comitê Executivo, além de representantes dos cinco membros estatais e dos dois privados presentes no Comitê Diretivo, possui mais sete membros ligados aos interesses empresariais: CNI, Associação Brasileira de Consultores de Engenharia (ABCE), Associação Brasileira de Engenharia Industrial (ABEMI), Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (ABIMAQ), Associação Brasileira da Indústria de Elétrica e Eletrônica (ABINEE), Associação Brasileira da Indústria de Tubos e Acessórios de Metal (ABITAM) e o Sindicato Nacional da Indústria Naval e Offshore (SINAVAL). Não há participação de nenhuma entidade representante dos trabalhadores, como se estes não fossem necessários à construção de uma política industrial e tecnológica no país.

A ANP informa que a partir de 2005, quando ocorreu a 7ª rodada de licitações de blocos de exploração de petróleo, houve a introdução de regras para o cumprimento do conteúdo local (Brasil, 2007). Silva (ibid.), entretanto, nos diz que houve uma pressão do governo fluminense e uma preocupação com a indústria local de equipamentos para o setor petrolífero, que fez com que a ANP passasse a adotar o critério de conteúdo local, que significava um percentual de nacionalização de equipamentos. Este percentual era variável com a profundidade dos poços e o tipo de exploração que seria realizada. Silva (ibid.) prossegue dizendo que os Departamentos de Engenharia da Petrobrás fizeram um mapeamento da capacidade da indústria nacional, avaliando as deficiências e formas de capacitá-los. Houve uma aprovação do plano pela diretoria da empresa e, posteriormente, ele foi levado ao Ministério das Minas e Energia, ainda sobre a gestão da Ministra Dilma Rousseff. Embora o enfoque inicial dos engenheiros fosse a área de Exploração e Produção[36], o Ministério estendeu o programa para toda a cadeia produtiva do setor petrolífero. Com a edição do Decreto 4.925 em 19 de dezembro de 2003, as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Política Energética, transformadas em preocupações da Agência Nacional de Petróleo e plano empresarial da Petrobrás se transformam em uma política de governo.

[36] E&P no jargão dos engenheiros do setor.

4.4 A JUSTIFICATIVA DO PROMINP COMO POLÍTICA INDUSTRIAL

Considero que o Prominp procura demonstrar um caráter de política industrial, simbolizado no chamado conteúdo local, que dá justificativa para a existência do programa. O conteúdo local é definido como "a proporção entre o valor dos bens produzidos e dos serviços prestados no País para execução do contrato e o valor total dos bens utilizados e dos serviços prestados para esta finalidade" (BRASIL, 2010a), ou seja, do montante de recursos que a empresa desembolsará para adquirir produtos e serviços para suas operações, parte deverá ser adquirido no país, num percentual estipulado pela ANP de acordo com a rodada de concessões de blocos. Toda a fiscalização recai sobre a Agência, que publicou quatro resoluções em 2007 que disciplinam a execução e fiscalização deste fator. Embora seus princípios já estivessem presentes em 2003, tanto na Resolução nº 8 do Conselho Nacional de Política Energética, quanto no espírito do Decreto 4925, que criou o Prominp, só dois anos depois houve a introdução de dispositivos para o cumprimento desta cláusula e somente em 2007 ela foi disciplinada pela ANP.

As empresas que ganham a concessão de blocos para exploração de petróleo devem comprovar junto à ANP que adquirem bens e serviços no mercado nacional na proporção estabelecida nos Editais de Concessão. As rodadas de licitações foram realizadas anualmente desde 1999 até 2005, suspensas judicialmente em 2006 e retomadas em 2007 e 2008. Os percentuais de conteúdo local foram os seguintes:

Tabela 6 – Conteúdo local médio por rodada de licitação

ETAPA	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007	2008
Exploração	25%	42%	28%	39%	79%	86%	74%	69%	79%
Desenvolvimento e Produção	27%	48%	40%	54%	86%	89%	81%	77%	84%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da ANP.

Embora o processo de indução ao fornecimento local ocorra desde 1999, há que se observar que a licitação deste referido ano foi realizada entre os dias 15 e 16 de junho e no dia 02 de setembro é publicado o Decreto 3.161 para flexibilizar o processo de compra por parte dos ganhadores do contrato de concessão dos blocos. Em todo o Governo Fernando Henrique

Cardoso os percentuais são mais baixos do que aqueles observados durante o Governo Lula. Machado, Drocchi e Costa (*Ibid*), justificam esta diferença a partir da profundidade dos poços a serem explorados. Quanto maior ela fosse, maior seria a complexidade tecnológica envolvida e, portanto, menor a possibilidade de encontrar fornecedores nacionais. Entretanto, percebemos que a orientação política é um forte determinante nesta escolha. A primeira rodada do governo petista é anunciada em 05 de novembro de 2002, ou seja, ainda sob o governo anterior, mas só foi realizada entre os dias 19 e 20 de agosto de 2003, ou seja, cerca de um mês depois da Resolução nº 8 do Conselho Nacional de Política Energética que estabeleceu as diretrizes para a licitação e colocou mais ênfase no conteúdo local, e quatro meses antes da criação do Prominp. O mês de novembro de 2007, que vê a Petrobrás anunciar a descoberta das jazidas pré-sal, também é aquele em que a ANP resolve estabelecer e publicar critérios mais claros para a definição das cláusulas de conteúdo local. Por decisão do Conselho Nacional de Política Energética, 41 blocos marítimos situados na região do Pré-sal são retirados da licitação realizada também naquele mês, sem explicações. Na última rodada de licitação, realizada em 18 de dezembro de 2008, só foram oferecidos blocos de exploração em terra, longe da área de influência do pré-sal. Desde então as licitações foram suspensas, a espera de definições mais claras sobre a exploração e destinação dos recursos do petróleo pré-sal, que só vieram a acontecer no final de 2010.

4.5 CONTEÚDO LOCAL E INCENTIVO À TERCEIRIZAÇÃO

Para comprovar a adequação à cláusula de conteúdo local, os concessionários devem requerer junto aos seus fornecedores um documento denominado Certificado de Conteúdo Local. Os fornecedores também podem requerê-lo por iniciativa própria (BRASIL, 2007a). Entretanto, o mecanismo para conseguir o certificado também está dentro da mesma lógica de terceirização que já domina a Petrobrás. A ANP não certifica as empresas. Ela credencia entidades que estejam dispostas a realizar este trabalho nas diversas áreas da atividade petrolífera, por períodos de até quatro anos, renováveis. As chamadas entidades enviam uma vasta documentação para a agência que, de acordo com seus critérios, habilita o certificador terceirizado ou não. Um fato, porém, chama a atenção dentro dos critérios da ANP. Se a entidade não tiver em seu quadro um mínimo

de técnicos próprios para realizar o serviço, ela pode terceirizar este serviço com técnicos habilitados (BRASIL, 2007b).

Além de terceirizar uma atividade que, a princípio, é fundamental para o afã governamental por uma política industrial, a ANP não controla os dados. O registro dos certificados de conteúdo local fica com a entidade certificadora, que deve garantir o sigilo dos mesmos. Se ela for descredenciada a agência repassa a documentação para outra terceirizada (BRASIL, 2007b).

Em conjunto com as duas Resoluções anteriores se encontra também a Resolução nº 38 de 13 de novembro de 2007 (BRASIL, 2007c) que estabelece os critérios de Auditoria das certificadoras por parte da ANP. Esta versa apenas sobre questões de documentação da habilitação, documentações relativas à certificação de produto e cumprimento do manual de auditoria editado pela agência. Emite-se uma notificação para a terceirizada, e a auditoria só é realizada 30 dias após o recebimento da notificação. Este mesmo documento informa quais os servidores públicos que irão fiscalizar a entidade. Se esta terceirizada estiver cometendo alguma irregularidade percebe-se que há um prazo para ela sanar seus problemas. O envio do nome de servidores públicos com antecedência pode dar margem a pressões ou relações promíscuas entre o público e o privado. Machado, Drocchi e Costa (*Ibid*) citam explicitamente que "uma questão que permanece é a falta de musculatura da ANP para realizar as auditorias e fiscalizações inerentes aos contratos das rodadas passadas." (p. 9)

Munida de certificados dos seus fornecedores, emitidas nas condições supracitadas pelas terceirizadas da ANP, além dos documentos fiscais relativos à aquisição dos produtos e serviços, as empresas exploradoras de petróleo apresentam trimestralmente relatórios de investimento à agência (BRASIL, 2007d). Se considerarmos que 52% das áreas licitadas pela ANP estão nas mãos da Petrobrás e outras 22% são da Petrobrás em associação com outras empresas, observamos que quase todo o relacionamento da agência se dá com a estatal brasileira de petróleo. No seu plano de negócios ela coloca uma meta de 67% de conteúdo local nos novos empreendimentos a serem realizados no quadriênio 2010-2014 (PETROBRÁS, 2010b). Este percentual é superior àqueles estabelecidos nas rodadas de licitações da ANP entre 1999 e 2002, durante o Governo Fernando Henrique Cardoso, mas inferior a todos os percentuais de conteúdo local das licitações realizadas a partir de 2003, durante o Governo Lula.

Na parte mais visível desta política, que é a indústria naval, a revista *Brasil Energia*, em sua edição 358 de setembro de 2010, nos diz que embora o conteúdo local esteja em torno de 60%, as grandes contribuições nacionais para a nova frota marítima da Petrobrás tem sido itens de pouco valor agregado, aço e mão de obra. Os itens mais sofisticados não são produzidos no país e não há perspectiva para sua nacionalização (BRASIL ENERGIA p. 16). A partir deste exemplo observamos uma grande falha em um dos pontos nevrálgicos da política de conteúdo local, que é o desenvolvimento tecnológico. Por outro lado, a sanha capitalista de buscar menores custos, notadamente em força de trabalho, continua presente mesmo sob o manto de uma política desenvolvimentista. Dos 41 navios encomendados pela subsidiária Petrobrás Transporte[37], conhecida como Transpetro, 30 serão construídos em Pernambuco e 11 no Rio de Janeiro, que tinha tradição na construção naval[38], e fica próximo dos grandes complexos siderúrgicos e industriais do país, numa estratégia de busca de novas áreas industriais, livres da influência sindical e geralmente com salários mais baixos, a exemplo do que aconteceu com a indústria de confecções estadunidense, mostrada no capítulo 2. Leite e Rizzo (2004?), ao analisarem os mecanismos de fomento da indústria naval mundial, confirmam esta observação sobre os trabalhadores ao afirmarem que "o setor de construção naval é intensivo em mão de obra" (p.24). Boeiro (2010), também corrobora este dado e nos informa que cerca de 30% do preço de um navio refere-se a custos de mão de obra. A demanda interna da China e o fator mão de obra são cruciais para entender porque aquele país passou a deter 4,7% da indústria naval mundial, quando detinha 0,9% em 1985 e quer se tornar o maior construtor do mundo até 2015 (BOEIRO, *ibid*). Na França, como já mostrado no capítulo 2, houve a chamada "montagem exótica" apoiada no trabalho precário de imigrantes. Os passos da indústria naval brasileira, sob o escudo dos contratos da Petrobrás, seguem passos semelhantes ao da indústria naval chinesa e francesa: a exploração da mão de obra.

Embora existam falhas nas questões relativas ao conteúdo local, que é a base para uma política industrial e tecnológica, o advento do pré-sal reforçará esta ideia. Após longa discussão entre as esferas de governo, Luiz Inácio Lula da Silva, no apagar das luzes do seu segundo

---

[37] Fonte: Tranpetro: <http://www.transpetro.com.br/TranspetroSite/appmanager/transpPortal/transpInternet?_nfpb=true&_windowLabel=barraMenu_3&_nffvid=%2FTranspetroSite%2Fportlets%2FbarraMenu%2FbarraMenu.faces&_pageLabel=pagina_base&formConteudo:codigo=106>. Acesso em: 19 jun. 2011.

[38] "A indústria naval seria para o Rio de Janeiro o que a indústria automobilística foi para São Paulo" (ROMERO; MIGUEZ, 2010, p. 53).

mandato, publica a Lei 12.351, em 22 de dezembro de 2010, que estabelece os parâmetros para a exploração do pré-sal. Dentre outras coisas a lei define conteúdo local, e incumbe o Ministério das Minas e Energia de propor junto ao Conselho Nacional de Política Energética os percentuais mínimos de conteúdo local que deverão constar nos Editais de Licitação e associá-lo explicitamente a critérios para o desenvolvimento da indústria nacional. A lei também inclui incisos no Artigo 2º da Lei 9.478 que quebrou o monopólio do petróleo e acrescenta como papel da ANP "a política de desenvolvimento econômico e tecnológico da indústria de petróleo." (BRASIL, 2010a) e a indução do "incremento dos índices mínimos de conteúdo local de bens e serviços." (BRASIL, 2010a).

4.6 A DINÂMICA INTERNA DO PROMINP

Além dos Comitês Diretivo e Executivo que definem as estratégias e as implementam, respectivamente, a área operacional do Programa se localiza nos Comitês Setoriais. Estes têm nomenclaturas semelhantes à subdivisão resultante do novo modelo organizacional da Petrobrás, que vigora desde a década de 90. Na Petrobrás encontramos os setores de Exploração e Produção, Abastecimento, Gás e Energia. No Prominp, os Comitês Setoriais são: Exploração e Produção (E&P), Transporte Marítimo (TM), Abastecimento (ABAST), Gás e Energia e Transporte Dutoviário (GE&TD). Posteriormente foram criados mais comitês para tratarem de temas comuns a todas as áreas, um relacionado ao Meio Ambiente (MA) e outro à Tecnologia (TEC). O comitê que engloba todas as áreas atende pelo nome de Indústria de Petróleo e Gás (IND P&G), conforme visto na figura 1.

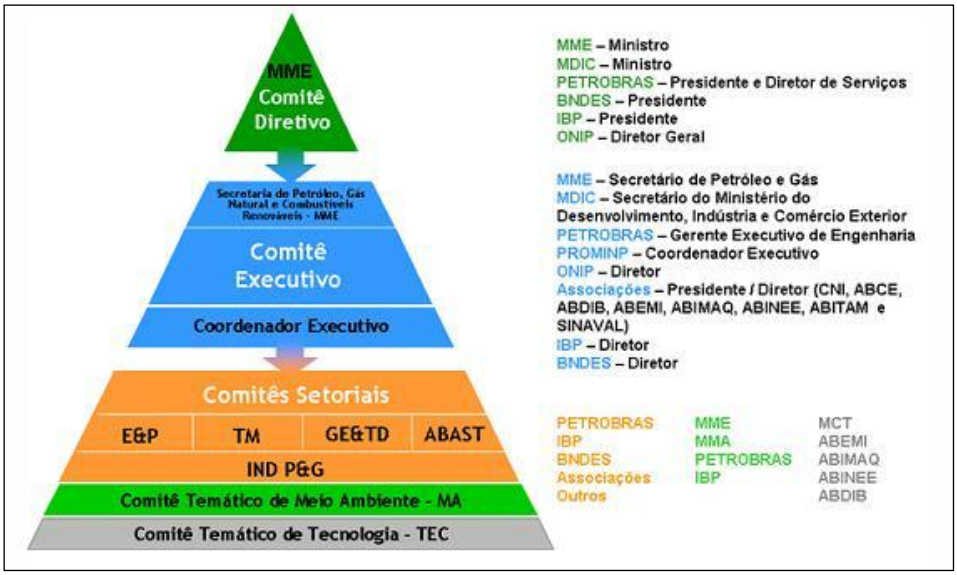

Figura 4 – Estrutura de governança do Prominp
Fonte: <www.prominp.com.br>. Acesso em: 11 set. 2010.

Embora atuando em áreas diferentes, os comitês têm uma dinâmica semelhante. A partir dos investimentos programados pela Petrobrás, realiza-se um levantamento na indústria nacional sobre a capacidade de atendimento das demandas da empresa, verificando se existem gargalos ou não em áreas como qualificação profissional, infraestrutura e fornecimento de materiais. Em caso positivo são traçadas ações e projetos para suplantar estas dificuldades. Estas ações são agrupadas em três áreas temáticas, a saber: Capacitação, Política Industrial e Desempenho Empresarial, que, por sua vez, são desdobradas em dez temas, considerados estratégicos para a indústria de petróleo e gás no país. A área de Desempenho Empresarial tem entre seus temas a Sustentabilidade, a Competitividade e SMS[39]. Dado o histórico de acidentes de trabalho e problemas ambientais causados pela Petrobrás e suas terceirizadas, vemos nesta temática uma necessidade da empresa padronizar os procedimentos entre suas subcontratadas, a fim de tentar evitar problemas futuros. Entretanto, a ordem capitalista neoliberal que nos encontramos, faz com que a competitividade, ou seja, preços menores associados a prazos exíguos, esteja no mesmo patamar dos outros temas.

Dentro da área de Política Industrial, os temas são Financiamento, Regulação, Política Tributária e Fomento à Pequena e Média Empresa. A área de Capacitação é subdividida em Capacitação Tecnológica, Capacitação Industrial e Qualificação Profissional. Cada comitê

[39] Informações obtidas através do site do PROMINP. <www.prominp.com.br>. Acesso em: 11 set. 2010.

setorial é responsável por um conjunto de projetos, que são agrupados dentro dos dez temas citados[40]. Esta estrutura é representada esquematicamente na figura abaixo.

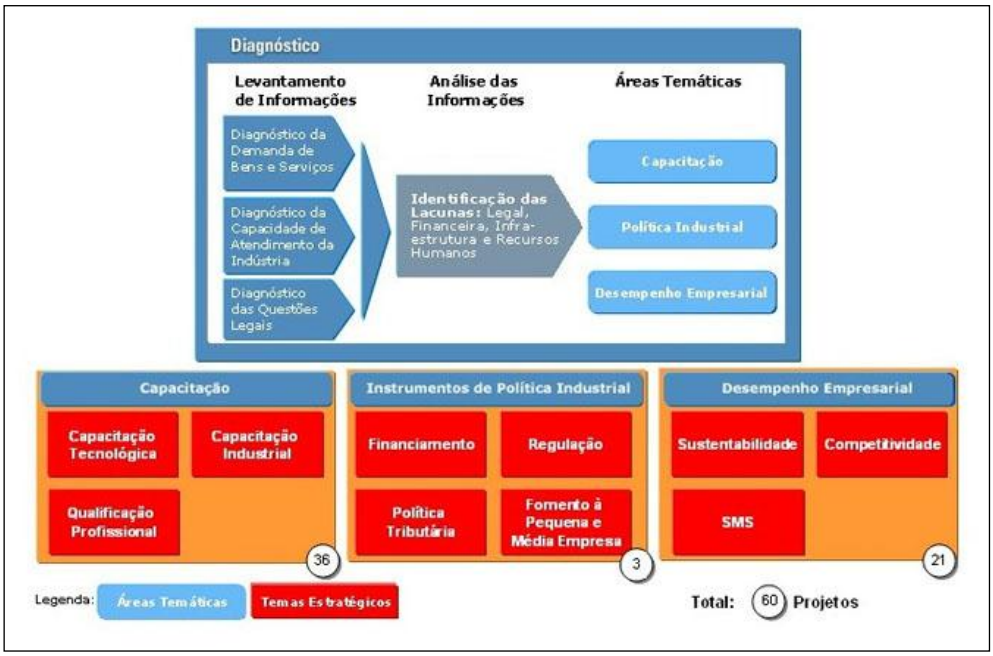

Figura 5 – Estrutura de funcionamento do Prominp
Fonte: <www.prominp.com.br>. Acesso em: 11 set. 2010.

4.7 E A POLÍTICA INDUSTRIAL DO PROMINP?

Se observarmos os projetos agrupados por áreas temáticas, percebemos que o caráter de política industrial do Prominp se esvai. São apenas três projetos em um total de sessenta, ou seja, apenas 5% do total. No sítio do programa na internet[41], não existe nenhum projeto relacionado ao financiamento da indústria e nem à política tributária, mesmo tendo órgãos da Administração Direta do Governo Federal entre os membros do programa, como o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio e o Ministério das Minas e Energia. Existe apenas um projeto de fomento à pequena e média empresa denominado "Inserção Competitiva e Sustentável de Micros e Pequenas Empresas na Cadeia de P&G[42]", que se encontra a cargo do Sebrae[43].

[40] Informações obtidas através do site do PROMINP <www.prominp.com.br>. Acesso em: 11 set. 2010.
[41] <www.prominp.com.br>. Acesso em: 28 jul.2011.
[42] P&G – Petróleo e Gás.

Novamente aí se encontram a competitividade, necessária para a diminuição de custos da Petrobrás, e a sustentabilidade, que visa garantir que estes fornecedores sobrevivam a despeito das exigências para redução de custo.

Por sua vez, o tema Regulação tem os dois projetos restantes da área de Política Industrial. São denominados: "Aplicação, aprimoramento e ampliação do uso da Cartilha de Conteúdo Local do Prominp" e "Política de Conteúdo Local para o setor de Abastecimento – Refino e Petroquímica" e estão sob a responsabilidade do Ministério das Minas e Energia[44]. Isto significa apenas garantir que as subcontratadas das *EPCistas* – os grandes conglomerados terceirizados da Petrobrás - estejam fazendo aquisições no mercado nacional, o que deverá ser fiscalizado pelas consultorias também terceirizadas da ANP, que poderão, também, terceirizar os consultores que fiscalizam esta ação. As demais áreas têm projetos que se voltam principalmente para o desenvolvimento de fornecedores e suas respectivas certificações ambientais e de qualidade, nacionalização de alguns itens importados e melhoria dos contratos de EPC.

Tomando como exemplo prático a área de manutenção de turbinas (FIGUEIREDO; GOMES, 2004), foi feito um diagnóstico dos fornecedores mundiais de determinados componentes e verificou-se a viabilidade de implantação de filiais destas empresas no Brasil. Novamente o discurso de desenvolvimento industrial é traído pelos próprios relatórios do programa. A justificativa para a escolha de fornecedores nacionais se dá pelo fato da sede do fornecedor localizar-se em território nacional, e não em outros países, cuja demanda não se encontra na esfera de ação da Petrobrás (FIGUEIREDO; JARDIM, 2004?), ou seja, uma empresa nacional está mais sujeita às pressões da Petrobrás do que outra cuja matriz situa-se no exterior.

O que o Prominp deixa transparecer é que a Política Industrial que ele busca fomentar tem o caráter de desenvolvimento e padronização de uma ampla gama de empresas terceirizadas para o atendimento da Petrobrás. Há um esforço para fazer com que as *EPCistas* priorizem as empresas nacionais no fornecimento de bens e serviços para a Petrobrás, como deixam transparecer Pinto e Alonso (2004?). Estes fornecedores apontam dificuldades de encontrar mão de obra qualificada, mas também apontam que os *EPCistas* buscam custos menores em detrimento da qualidade do produto a fim de maximizarem seu lucro, daí optam por comprarem itens no Mercosul, devido aos acordos aduaneiros que diminuem os impostos de importação, ou

[43] <www.prominp.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2011. Sebrae - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.
[44] <www.prominp.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2011.

no seu país de origem, em caso de multinacionais. Em ambos os casos são subcontratados que já mantém relações antigas com os *EPCistas*. Diante do apelo da Petrobrás para que estes fornecedores nacionais aumentem sua produção e contratem mais trabalhadores para atenderem os *EPCistas*, surgem alegações de que a demanda da Petrobrás é incerta e não justificaria tais investimentos. A petroleira contra-argumenta que existe a possibilidade de buscar o mercado de exportação e outros setores nacionais que utilizem o mesmo produto (PINTO; ALONSO, *ibid*). Entretanto a empresa não aponta os mecanismos que devam ser utilizados para isto. A mesma incerteza de mercados, também é utilizada como argumento para evitar contratações de trabalhadores e o desenvolvimento tecnológico por parte destes fornecedores. Esta divergência entre a Petrobrás, as empresas de EPC e os fornecedores mostra que há o interesse em colocar parte da indústria nacional debaixo de contratos com os *EPCistas* e sob influência da Petrobrás. Toda esta cadeia de pressão resultará, por fim, no aumento da exploração dos trabalhadores para garantir custos menores e aumento da intensificação do trabalho para assegurar a entrega em prazos acordados entre partes onde os trabalhadores não são consultados.

Pode-se alegar que o fato da Petrobrás contratar uma empresa para fornecer bens e serviços para ela não se caracteriza como terceirização, mas o que estes documentos deixam transparecer é que não se trata de um simples fornecimento, onde a empresa entrega um projeto e recebe-o no prazo estipulado, ou ela abre um processo licitatório para comprar um produto disponível no mercado. O processo de autonomia controlada de Appay (1993 *apud* THÉBAUD-MONY, *ibid*), com uma concentração e atomização de empresas em uma rede, e a constituição de novas relações de poder e controle, é claramente verificável aqui. Há uma centralização do setor petrolífero na figura de uma Petrobrás eivada de conceitos gerenciais flexíveis, paralelo a um processo de pulverização através da terceirização, que cria uma relação opressiva de poder. Sob um manto de aparente relação de parceria, que envolve até o governo, encontra-se uma estratégia de controle de todos os aspectos das empresas contratadas, desde os produtos, o processo produtivo, o local de produção, até o tipo e a duração do contrato, que pode ser rompido ao menor sinal de desacordo com a petroleira. A assimetria dessa relação termina por recair nos ombros dos trabalhadores, já que a válvula de escape da empresa subcontratada é a utilização de práticas precárias de trabalho e mais subcontratação em cascata, com práticas de trabalho ainda mais precárias. Aos trabalhadores da Petrobrás reserva-se o papel de fiscais dessa cadeia em nome da empresa. Tudo isto é constatado de fato na análise contratual abaixo.

4.8 UMA ANÁLISE CONTRATUAL

As razões para tal resistência de algumas empresas subcontratadas em se submeter à Petrobrás, podem ter como explicação as reservas que elas podem ter em se submeter a essa relação abusiva de poder. A análise da minuta de um contrato de serviços de manutenção (BRASIL, 2009) revela o grau de controle que a petroleira procura exercer. Por um lado, para evitar uma responsabilidade em cadeia que possa, principalmente, manchar a imagem da empresa no mercado, proíbe-se a utilização de mão de obra em condições análogas à escravidão e mão de obra infantil. Todos os funcionários devem utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e ter plano de saúde. Entretanto, todas as ferramentas a serem utilizadas são detalhadas citando, inclusive as marcas que serão aceitas. Os veículos utilizados só podem ter entre um e seis anos de uso e se não forem do agrado, a Petrobrás pode exigir sua substituição. Os valores podem ser reajustados para mais ou para menos e se houver rescisão unilateral por parte da petroleira, não cabe nenhuma indenização. Mesmo o contrato tendo um prazo de validade de três anos prorrogável por um período igual, há uma cláusula de sigilo de informações de 20 anos. Na área ambiental e de saúde se, em alguma hipótese, houver o fornecimento de EPIs pela petroleira, e eles não forem devolvidos em bom estado de conservação e devidamente higienizados, a subcontratada é cobrada pelo valor atualizado de um novo equipamento além de uma taxa de 20% relativos a custos administrativos. Em caso de acidente de trabalho, se a Petrobrás necessitar realizar algum atendimento médico há dedução do valor na fatura da terceirizada. Se o transporte aéreo for necessário e se for constatado negligência ou imprudência da contratada pode haver cobrança ou descontos na fatura. Por outro lado, dependendo da extensão de um acidente, os funcionários da terceirizada podem ser convocados para compor equipes de emergência, mas isto não se configura como prestação de serviços que pode ser cobrada na fatura à petroleira. Além disso, a terceirizada é obrigada a fornecer os laudos de insalubridade e fazer a disposição final de resíduos nocivos ao meio ambiente, mesmo ela executando estes serviços dentro das instalações da Petrobrás, A subcontratada também é responsável pela violação de normas ambientais, ocupacionais e de segurança (BRASIL, 2009).

No que se refere ao pagamento dos serviços, a petroleira faz o relatório de medição, e a terceira apresenta os documentos de cobrança até o quarto dia útil do mês seguinte ao período de

medição. Entretanto, o boleto de cobrança dos serviços deverá ter vencimento no trigésimo dia após a medição dos serviços (BRASIL, 2009). Entretanto ela pode ter que:

> 2.2.3 – Refazer ou reparar, às suas expensas, e nos prazos estipulados pela Fiscalização, todo e qualquer serviços considerado inaceitável, *mesmo aquele já registrado em Relatório de Medição* (BRASIL, 2009, p. 278) (grifo nosso)

Além da retenção de 11% sobre o total da fatura ou sobre o valor da mão de obra para o pagamento do INSS, valores de despesas relativas a falhas, insumos e materiais de responsabilidade da terceirizada podem ser retidos (BRASIL, 2009).

É com este quadro gigantesco de exigências que um fornecedor deve se submeter aos processos licitatórios da empresa, sagrando-se vencedor se oferecer o menor preço, na grande maioria das vezes. O mesmo contrato, entretanto, oferece brechas para que a exploração dos trabalhadores e a precarização das condições de trabalho se concretize. Em primeiro lugar,

> 20.1 – A CONTRATRADA poderá, subcontratar parcialmente os serviços integrantes do objeto contratual, desde que a SUBCONTRATADA atenda as exigências da PETROBRÁS e esta previamente autorize por escrito, a subcontratação (BRASIL, 2009, p.293).

Se a iniciativa não partir da empresa terceirizada, a própria petroleira pode fazê-lo

> 12.4 – A PETROBRÁS poderá ceder o presente Contrato, total ou parcialmente, mediante anuência da CONTRATADA, dispensada esta nos casos em que a CESSIONÁRIA seja empresa sob controle ou com participação acionária da PETROBRÁS (BRASIL, 2009, p.288).

Todavia se esta subcontratação não se efetivar há uma cláusula explícita de estímulo ao achatamento salarial:

> 5.3.1 – Os custos referentes à mão de obra refletem os preços atualizados no mês da proposta, *não cabendo, portanto, nenhuma reivindicação salarial por conta de acordos, convenções ou dissídios ocorridos no curso da contratação* (BRASIL, 2009, p.283) (grifo nosso)

O lucro do proprietário da empresa terceirizada, entretanto tem chances de continuar preservado pois,

> 13.2 – Se durante o prazo de vigência do Contrato ocorrer a criação de novos tributos, alteração de alíquotas e/ou alteração de base de cálculo que venham a majorar comprovadamente o ônus da CONTRATADA, o preço originalmente acordado será aumentado proporcionalmente à majoração ocorrida (BRASIL, 2009, p.289)

Este jogo, entretanto pode ser revertido a favor da Petrobrás para a garantia do seu lucro:

> 13.3 – No mesmo sentido, se durante o prazo de vigência do Contrato ocorrer a extinção de tributos existentes, a alteração de alíquotas ou de base de cálculo, a instituição de incentivos fiscais de qualquer natureza e/ou isenção ou redução de tributos federais, estaduais e/ou municipais que venham a diminuir o ônus da CONTRATADA, o preço originalmente acordado será diminuído compensando-se, na primeira oportunidade a diferença decorrente das respectivas alterações (BRASIL, 2009, p.289).

Além destas cláusulas outras expõem o qual descartável é o trabalhador terceirizado, e o quanto as relações são marcadas por uma subjetividade que os deixa a mercê dos funcionários da Petrobrás. Entre as obrigações da contratada está

> 1.1 Programar e propor métodos a empregar na execução do instrumento contratual, reservando-se a PETROBRÁS o direito de notificá-la para que os altere e melhore, *ou suplemente sua mão de obra, exigência esta que será atendida sem demora, sem ônus para a PETROBRÁS, caso os métodos originalmente escolhidos se mostrem inadequados ou a mão de obra deficiente ou insuficiente*, de modo que não sejam possíveis os fornecimentos e a prestação dos serviços da forma contratada (BRASIL, 2009, p.295). (grifo nosso).

Da mesma forma que estes trabalhadores devem estar disponíveis para atender de prontidão as demandas surgidas, a fiscalização pode, por sua vez:

> 5.2 – Solicitar à CONTRATADA a substituição imediata de empregados cuja habilitação e experiência profissional julgar inadequadas para o exercício da função, ou que prestem serviços que repute de rendimento ou qualidade não satisfatórios, correndo por conta exclusiva da CONTRATADA quaisquer ônus decorrente de Leis Trabalhistas e Previdenciárias, bem como qualquer outra despesa que possa decorrer de tal fato. (BRASIL, 2009, p. 299)

Em alguns casos a empresa terceirizada deve:

> 2.3.5 – Providenciar a retirada imediata de qualquer empregado seu, cuja permanência no local dos serviços seja considerada indesejável pela Fiscalização sem ônus para a PETROBRÁS (BRASIL, 2009, p.280).

Outra cláusula favorece a pressão sobre os trabalhadores para o cumprimento de prazos e consequente intensificação do trabalho, já que o contrato pode ser rescindido se houver:

> 11.1.2 – Lentidão no seu cumprimento, levando a PETROBRÁS a presumir a impossibilidade de conclusão dos serviços nos prazos estipulados (BRASIL, 2009, p. 234)

Dentre os profissionais exigidos, quase todos com formação técnica ou equivalente, até o comportamento do Engenheiro Mecânico, elo entre as duas empresas, é determinado.

> 3.1.1.1 - Além de representar a CONTRATADA perante a PETROBRÁS, desempenhando um trabalho de gestão e orientação técnica e administrativa dos serviços contratados, o Engenheiro deve permanecer disponível para as demandas do Contrato e solicitações da PETROBRÁS, *assumindo, inclusive, uma postura pró-ativa na condução das melhorias e aperfeiçoamento dos serviços contratados* (BRASIL, 2009, p. 452). (grifo nosso)

Se existe tanto cuidado da petroleira em especificar detalhadamente ferramentas, comportamento dos trabalhadores, questões que podem afetar sua imagem no mercado e cláusulas leoninas que acabam por favorecê-la, o mesmo não acontece com algumas condições para o trabalhador terceirizado. Embora haja obrigações para o fornecimento de água potável (mineral), transporte de funcionários em veículos autorizados pelos responsáveis de trânsito, a minuta do contrato é lacônica ao falar sobre a alimentação, o fardamento, os EPIs e os equipamentos que serão utilizados. Dizem apenas que devem ser de boa qualidade, mas não entram em detalhes sobre o que eles consideram como boa qualidade. Apenas diz que serão sujeitas à fiscalização da Petrobrás (BRASIL, 2009).

Se a alimentação for feita na área da contratante deverá haver a submissão às regras de Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho. Nada é dito sobre a qualidade da alimentação. Se forem fornecidas no restaurante da petroleira, elas são descontadas da fatura mensal. Nas vestimentas e equipamentos de segurança, existe apenas a preocupação com o eletricista. Para os demais diz apenas que devem ter características e quantidades compatíveis com os serviços a serem executados. Quanto aos EPIs, a terceirizada fica livre para fazer a seleção e especificação técnica, devendo apenas possuir um certificado de aprovação (BRASIL, 2009).

Havendo esta brecha, encontra-se aí outra maneira para a empresa terceirizada aumentar seus ganhos, fornecendo alimentação, equipamentos e fardamento de má qualidade, porém mais

baratos. Considerando a pesquisa de Araújo (*Ibid*), feita no final da década de 90, com queixas dos funcionários sobre a qualidade do que lhes era fornecido, e esta minuta de contrato, resultante de um processo licitatório feito em 2006, percebemos que tudo continuou da mesma maneira. Esta terceirização, entretanto, agora será alvo da "excelência".

4.9 OS CENTROS DE EXCELÊNCIA

Dentre os vários projetos apresentados no Prominp, cabe destacar a proposta de criação de Centros de Excelência. Estes são definidos como:

> A qualificação atribuída a um conjunto: de pessoas, recursos físicos e financeiros, conhecimentos, tecnologias e metodologias, reunidos por iniciativa de lideranças que almejam alcançar e manter, de forma sustentável, a supremacia em um campo escolhido, a valorização contínua dos elos da rede formada e das pessoas envolvidas, bem como a geração de produtos, processos ou serviços de alta qualidade para uso próprio ou no mercado (KARDEC; ALMEIDA, 2004?).

Depreende-se a partir deste conceito que as redes se constituem de pessoas e organizações espacialmente dispersas e detentoras de qualidades desejáveis aos interesses de mercado que se reúnem para fortalecer vínculos em áreas que detém o domínio e criar produtos. Há um forte traço da Teoria do Capital Humano neste conceito, pois as pessoas, que podem deter conhecimentos, tecnologias e metodologias são colocadas no mesmo patamar de recursos físicos e financeiros. Não se menciona que estes dois últimos também estão sob a posse de outras pessoas, que podem, sob a égide do recurso financeiro, adquirir os conhecimentos, tecnologias e metodologias para funcionarem a seu benefício, gerando mais dinheiro. Não existem conflitos e todos se unem sob os signos da excelência e da qualidade para criarem mercadorias que irão mover a máquina capitalista, perpetuando este modo de produção.

A metodologia de criação dos centros, exposta por Kardec, Campos e Fantine (2005) é denominada "Prática de Gestão – Centros e Redes de Excelência" e foi desenvolvida pela Petrobrás em cooperação com Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-graduação e Pesquisa de Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (COPPE-RJ). Eles advogam que os investimentos em pesquisa no país devem crescer para 2% do Produto Interno Bruto, e

posteriormente, para 3%, permitindo ao país a inserção no que eles denominam competição mundial. Para tanto entre 70% e 80% dos recursos devem ser destinados ao mercado empresarial, que é considerado o motor das novidades e tendências de mercado, e que está sempre atento aos concorrentes. Como exemplo a ser seguido, eles citam a Coréia do Sul que possuía 10 mil Centros e Redes de excelência em 2004. Por este prisma a Universidade deve trabalhar em prol da produção de mercadorias, inclusive direcionando os recursos de pesquisa para o desenvolvimento das mesmas, para que o país galgue posições dentro da competição capitalista mundial.

Os autores informam que desde 1996 estes centros estão sendo constituídos dentro da Petrobrás, nas áreas de Asfalto, Automação, Dutos, Engenharia Naval e Oceânica, Engenharia de Poços, Gás e Energia, Geoquímica, Metal-Mecânica, Petroquímica, e áreas ligadas a questões sociais e ambientais.

4.10 O CENTRO DE EXCELÊNCIA EM QUALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO

Entretanto, o que reforça o caráter de perpetuação da terceirização na Petrobrás agora sob o manto do Prominp é a criação do Centro de Excelência em Qualidade da Terceirização (CEQT) que foi lançado em maio de 2005. Kardec, Campos e Fantine (*Ibid*) relatam que ele se insere "no contexto da geração de emprego, renda e capacitação da mão de obra nacional, que visa a atender as necessidades dos grandes empreendimentos da Petrobras e suas demandas permanentes de serviços" (p. 9). Trata-se de uma rede virtual de parcerias com ênfase nas áreas de refino, comercialização e distribuição de derivados de petróleo e que busca "a promoção do bem-estar social e a valorização do trabalhador" (p. 9), Para tanto ele irá "criar e manter um modelo de contratação inovador e alinhado com os novos pré-requisitos de competitividade e SMS" (p. 9). Os objetivos do Centro são descritos em termos de "contribuir para a capacitação do mercado prestador de serviços em geral, para a qualificação e certificação da força de trabalho contratada e para o fortalecimento da imagem da Petrobrás perante a sociedade" (p. 9).

Ao adentrar nos detalhes do CEQT, Pinto e Oliveira (2005?) informam que desde 2001 a Petrobrás está buscando melhorias na terceirização. A partir de um grupo de trabalho, 34

propostas foram elencadas e criou-se um Índice da Qualidade da Terceirização (IQT), que objetiva aferir o quanto as empresas subcontratadas aderem às recomendações. Segundo eles, em 2004, havia uma aderência de 90% às mesmas, mas as falhas ainda identificadas os levaram, em conjunto com a COPPE-RJ, a estruturarem o CEQT.

Os autores justificam a terceirização por um prisma estratégico, pois ela deve estar "inserida em uma agenda nacional orientadora da valorização do trabalho e do trabalhador, da segurança pessoal, operacional e ambiental, e, consequentemente, da responsabilidade social" (PINTO; OLIVEIRA, *ibid*, p. 5). A atuação do Centro envolve principalmente a qualificação em SMS, que visa mudar o comportamento dos trabalhadores e atendimento de normas técnicas, edulcorado por termos como qualidade de vida e condições de trabalho. A justificativa é que as subcontratadas não se encontram preparadas para atenderem os requisitos de qualidade e custo exigidos pela Petrobrás. Somente na área de Abastecimento da empresa, que abrange 11 refinarias, duas fábricas de fertilizantes e uma unidade produtora de xisto, Pinto e Oliveira informam existirem 900 empresas subcontratadas empregando uma média de 14 mil pessoas.

Se o número de empresas é grande, o número de trabalhadores terceirizados encontra-se muito aquém daqueles divulgados pela própria Petrobrás no seu relatório de sustentabilidade que é de 295.260 (PETROBRÁS, 2009, p. 98 e 145). Se a área de refino, que é uma das maiores da empresa possui esta quantidade de terceirizados, ainda restam 281.260 trabalhadores espalhados por outras áreas da empresa e no exterior e a quantidade de empresas subcontratadas cresce exponencialmente.

4.10.1 Acidentes causados e qualidade na terceirização

Para além da observação sobre o número de trabalhadores terceirizados, é importante, a partir dos dados colhidos, tecer considerações sobre os resultados da terceirização na empresa e como surge a proposta de qualificação profissional. Os acidentes de trabalho e os danos ambientais causados pela operação da Petrobrás repercutiram de forma negativa. Em 16 de agosto de 1984 uma explosão seguida de incêndio, provocada na perfuração de um poço de petróleo na plataforma de Enchova na Bacia de Campos, deixou um saldo dramático de mortes.

Ao tentar escapar do incêndio, os trabalhadores se dirigiam a uma embarcação que ficava acoplada na plataforma, e sustentada por dois cabos de aço. Ao acionar o mecanismo para descer o barco, um dos cabos ficou preso e outro não aguentou o peso. 37 trabalhadores morreram em função da queda ou por afogamento.

Na madrugada de 18 de janeiro de 2000, cerca de 1,3 milhões de litros de óleo cru vazaram da Refinaria Duque de Caxias para a Baía de Guanabara e atingiu uma faixa superior a 50 km^2 do manguezal da Área de Proteção Ambiental (APA) de Guapimirim [45]. Seis meses depois, no dia 16 de julho, outro vazamento de cerca de 4 milhões de litros de óleo provenientes da Refinaria Presidente Getúlio Vargas em Araucária no Paraná, atingiu o Rio Iguaçu[46]. Em 15 de março de 2001, duas explosões ocorrem durante a noite na plataforma P-36, que se encontrava no campo de Roncador na Bacia de Campos no Rio de Janeiro. Havia 175 trabalhadores no local e 11 faleceram. Cinco dias depois a plataforma afunda com cerca de 1.500 toneladas de óleo a bordo. Sua altura equivalia a um prédio de 40 andares e era até então a maior plataforma semissubmersível do mundo[47]. Em 20 de julho de 2003, o jornal *O Globo* do Rio de Janeiro publicou uma reportagem intitulada "A terceirização que mata", que mostrou à sociedade fluminense e brasileira as diferenças existentes entre as duas categorias de trabalhadores na Petrobrás, manifesta inclusive nas mortes por acidentes de trabalho. Enquanto a média de óbitos entre 1995 e 2002 era de 5,1 entre os funcionários da Petrobrás, ela subia para 16,37 entre os terceirizados (ALMEIDA, 2003).

Nas apurações internas pouca atenção é dada à responsabilidade da petroleira, à sua terceirização indiscriminada e às empresas subcontratadas. O que se infere é que a culpa maior era dos trabalhadores terceirizados que não estavam devidamente preparados em especial no cumprimento de normas técnicas e segurança do trabalho. Sendo a qualificação profissional algo positivo na visão de parte da sociedade, pois aparentemente proporciona a parcelas menos favorecidas da população novas oportunidades, a petroleira tem um grande trunfo em suas mãos. Por um lado, ela adestra trabalhadores para o cumprimento daquilo que lhe é conveniente, dentro do jargão da competitividade, mesclado com normas de qualidade e segurança, para tentar evitar os problemas que lhe arranharam a imagem no passado. Do outro lado, ela vende uma imagem de

[45] Fonte: <www.sindipetrocaxias.org.br>. Acesso em: 28 ago. 2011.
[46] Fonte: <www.greenpeace.org.br>. Acesso em: 28 ago. 2011.
[47] Fonte: <www.sindipetrocaxias.org.br>. Acesso em: 28 ago. 2011.

empresa atenta às questões sociais, que proporciona oportunidades a um grande contingente da população.

Na forma como é estruturado o CEQT não pressupõe a participação de trabalhadores nas discussões sobre a terceirização. Embasados numa visão de ausência de conflitos, pesquisadores e o grande capital se unem para aprimorar os instrumentos para a perpetuação da terceirização na Petrobrás que, como o próprio nome do centro diz, está agora envolta dentro do conceito de excelência.

4.11 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Da mesma forma que a Petrobrás tinha entre suas marcas longas histórias de conflitos com os trabalhadores, também é possível perceber que estes períodos pregressos eram caracterizados por programas de incentivo à industrialização. Se por um breve período durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, isso se perdeu um pouco com a empresa fazendo grandes contratações no exterior, o governo Lula apontou para a retomada desta ação.

Mas a Petrobrás que tenta fazer isto já não carrega mais importantes características dos anos de 1960 e 1970. A reestruturação pela qual ela passou nos anos de 1990 faz com que as bases sobre as quais ela retoma esta política sejam diferentes. Constato que há, na criação do Prominp, elementos que remetem à criação da Petrobrás nos anos de 1950, como o nacionalismo e o desenvolvimento industrial brasileiro. Entretanto os contratos de terceirização em cascata, denominados EPC, introduzidos nos anos de 1990 são apenas levemente modificados, e mantém a mesma lógica de subcontratação.

Percebo que o Prominp aponta para a criação de uma rede de empresas cuja dimensão nunca fica totalmente clara, mas certamente não é pequena. Elas se inserem em diversos pontos da cadeia de petróleo e gás, mas também tem elos nos chamados centros de excelência que aparentam funcionar mais como um ponto para unificar práticas de gestão, afinar discursos e, principalmente, reforçar o poder de mando da petroleira. Se nos Estados Unidos as cadeias industriais de roupas e eletrônicos estendem suas redes de fornecimento pelos quatro cantos do planeta, mas mantém os centros de decisão e controle naquele país, aqui, sob o manto do discurso

nacionalista, a Petrobrás estende seus tentáculos dentro da imensidão do território brasileiro ao mesmo tempo em que reforçará o controle nas suas diversas unidades país afora.

Afirmo que se trata menos de uma política industrial e tecnológica, e mais de reforço à terceirização. Isso se comprova pelo fato de que somente 5% dos projetos são destinados à área industrial e o desenvolvimento tecnológico ficou comprometido, pois parte dos recursos que a ele seriam destinados foram canalizados para montar o programa de qualificação, como será visto no próximo capítulo.

A submissão das subcontratadas ao poderio de mando da Petrobrás ficou evidente quando se criou um Índice de Qualidade da Terceirização e a adesão chegou a 90%. Nem assim ela ficou satisfeita e explicitamente reforçou a prática ao criar um centro de excelência a ela destinado. Como já houve severas críticas de sindicatos, imprensa e o Ministério Público do Trabalho, bem o Tribunal de Contas da União exercem uma fiscalização sobre a Petrobrás, foi preciso criar artifícios para não deixar transparecer as reais intenções da petroleira.

É sob o manto do discurso da Responsabilidade Social que a subcontratação será agora justificada. A empresa não fala sobre acidentes de trabalho, mortes, precarização, contratos leoninos e outras práticas execráveis. A terceirização gerará empregos, renda, promoverá o bem estar social, a capacitação e a valorização do trabalhador e principalmente reforçará sua imagem. Como já foi mostrado no capítulo 2, este discurso não se sustenta. Estes empregos existiriam de qualquer forma, pois são necessários à atividade petroleira. A carga de trabalho e os salários destes trabalhadores são menores, e, portanto, a renda gerada é menor do que se a contratação fosse feita diretamente. A bandeira do bem estar social e da valorização fazem referência a uma luta que pertencia aos trabalhadores, conforme nos apontou Cerqueira Filho (*Ibid*) e foi apropriada pela Petrobrás para reforçar os princípios da Qualidade Total. Afirmo que neste ponto há uma pequena diferença. Isto não se dará apenas no âmbito da Petrobrás, mas toda a cadeia produtiva do petróleo deverá estar afinada com a novilíngua emanada do Grande Irmão.

Os dois elementos restantes, a qualificação, em conjunto com a construção de uma imagem positiva serão esclarecidos a partir do próximo capítulo.

CAPÍTULO V - A Qualificação Profissional no Prominp

Após a contextualização do Prominp, este capítulo adentra na qualificação profissional propriamente dita do programa. Além da análise do sítio deles na internet e de relatórios e manuais do programa, busquei acrescentar textos de profissionais da Petrobrás constantes dos anais da última edição do maior congresso do setor de Petróleo e Gás Natural do Brasil: a Rio Oil & Gas, realizado em 2010, da qual participei, quando alguns dados relevantes foram mostrados. Inicialmente procuro deter minha análise em como nasceu o programa e seus pressupostos. Nas três etapas seguintes procuro analisar cada um dos ciclos da qualificação e os obstáculos existentes que deverão ser superados pelos candidatos para conseguirem êxito.

5.1 ALGUNS PRESSUPOSTOS INICIAIS

A partir das informações colhidas no sítio do Prominp na internet[48] somos informados que o Plano Nacional de Qualificação Profissional do programa foi criado em 2006, oferecendo cursos gratuitos nos níveis básico, médio, técnico e superior em 185 áreas de interesse da indústria de petróleo e gás. Há uma demanda prevista de 207.000 profissionais qualificados e os valores aportados para a qualificação deste público é estimado em R$ 554 milhões, sendo a Petrobrás a principal financiadora. Outros recursos são provenientes do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que se encontra sob a alçada do MTE, e Fundo Setorial do Petróleo e Gás Natural (CT-PETRO) do Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT). No caso específico da Petrobrás havia outra destinação prevista para este montante de dinheiro. Quando ela assina um contrato de concessão de uma área para exploração de petróleo ela deve investir parte dos recursos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D). Com a aquiescência da ANP, uma parte não especificada foi canalizada para o programa de qualificação profissional. Segundo a ANP (*Ibid*, p. 91) as obrigações de investimentos em Pesquisa e Desenvolvimento da estatal chegavam, em

[48] <www.prominp.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2011.

2007, 2008 e 2009, ao montante de R$ 610 milhões, R$ 853 milhões e R$ 633 milhões respectivamente.

O fator de destaque neste programa é a grande quantidade de pessoas que ele pretende qualificar. No ano de 2006, quando ele se inicia, havia cerca de 80 mil alunos matriculados em toda a Rede Federal de Educação Profissional e pouco mais de 230 mil alunos em todas as redes estaduais[49]. Embora haja informação do número de qualificados que o Prominp almeja atender, não são oferecidas informações sobre como eles chegam a este número.

Entretanto, Kardec e Simonsen (2004), ao discorrerem sobre o aumento da produtividade das empresas de construção e montagem, fornecem indicativos da construção deste número de profissionais supostamente necessários. Eles entendem que "melhorar a produtividade significa evoluir de um estágio de produção de um bem para outro estágio de produção do mesmo bem com o custo menor" (p.4), ou seja, produzir a mesma coisa gastando menos, e este esforço recai, em sua maior parte, sobre os ombros dos trabalhadores, pois a medida de produtividade que eles adotam é denominada de homem/hora ou "o trabalho realizado por um ser humano em uma hora" (p. 7). Esta medida é aplicada a diversas tarefas necessárias às atividades laborais e serve como medida de comparação entre atividades semelhantes realizadas mundo afora. Subtende-se que, a partir das obras previstas na Petrobrás e a partir de determinada medida de produtividade, que eles não explicitam, chegou-se à quantidade de mais de 200 mil trabalhadores necessários.

No caso específico da montagem industrial, Kardec e Simonsen (*Ibid*), passam a comparar a quantidade de homens/hora utilizada nos Estados Unidos e no Brasil e concluem que no Brasil se gasta mais tempo para realizar a mesma tarefa. Eles reconhecem que as atividades lá utilizam mais equipamentos do que aqui, e que o custo de montagem em dólar é maior na outra América. Isto é atribuído aos salários maiores e ao maior treinamento dos trabalhadores. Devido ao custo da mão de obra, as empresas de lá fazem uma maior utilização de equipamentos, o que permite um tempo menor para a realização da atividade.

Como recomendação eles propõem a utilização de equipamentos similares aos encontrados nos Estados Unidos e Europa, a qualificação dos trabalhadores e a melhoria de processos que resultem no aumento da produtividade. Nenhuma menção é feita sobre a adoção de salários maiores para os brasileiros. O primeiro ponto, utilização de equipamentos similares ao do

[49] Dados obtidos a partir do INEP. <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>. Acesso em: 30 jul. 2011.

exterior, esbarra na barreira do custo. Segundo eles, o aluguel deste ferramental no Brasil é maior do que nos outros países e seria necessária uma política de incentivos para reduzir estes valores. Os autores não entram em detalhes sobre como fazer isto. Por outro lado, uma parte do esforço consiste em mostrar que o trabalhador brasileiro é desqualificado e não está apto a operar equipamentos de grande complexidade.

Sem considerar as questões históricas que garantiram um padrão de vida e educação melhor nos países do chamado primeiro mundo, eles elegem como modelo o funcionário europeu e estadunidense, que é motivado, tem maior escolaridade, autonomia para decisões, frequenta feiras do setor em busca de novidades tecnológicas para melhorar sua "performance pessoal" (KARDEC, SIMONSEN, *ibid*, p. 15), e está sempre em busca da perfeição, atributo que é considerado natural no ser humano. Percebe-se também que os autores naturalizam atributos individualistas e de busca da maximização de investimentos em educação, próprios da Teoria do Capital Humano. Por outro lado, o brasileiro está sempre trabalhando na proporção de dois homens por posto de trabalho, onde poderia haver apenas um, pois cada operário (ou oficial, como eles denominam) tem pouca escolaridade e traz junto de si um ajudante, e ambos dependem das instruções dos encarregados, figuras estas inexistentes nos outros países. Além disto, reaproveitam e recuperam muitas peças que em outras situações seriam dispensadas.

Um dos objetivos desta qualificação é preparar o trabalhador para ter atitudes e compromisso com o trabalho num nível similar ao encontrado nos modelos que eles elegem, fazendo com que a equação do trabalho realizado dentro de uma hora aumente, implicando num aumento da exploração do trabalho. Como há pouca menção sobre mecanismos para a adoção de equipamentos importados, esta equação pode significar mais problemas para o lado do trabalhador, pois ele continuará percebendo o mesmo soldo brasileiro, mas o norte de sua produtividade será a europeia e a estadunidense.

5.2 O PRIMEIRO CICLO

Percebe-se que é a partir dos cálculos de homem/hora para as diversas operações de petróleo e gás nas subcontratadas, que se chega ao número de qualificados necessários.

Entretanto, apesar da magnitude da quantidade de pessoas, em nenhum momento é mencionada como se chegou à conclusão de que esta mão de obra não estava disponível no mercado de trabalho. Várias iniciativas foram tomadas em âmbito nacional para qualificar trabalhadores, a exemplo do Planfor e do Projovem. A Educação Profissional, flexibilizada através do Decreto 2208/97, separou o ensino técnico da educação básica e desde então temos uma proliferação de cursos técnicos subsequentes, em especial nas redes privadas. Em 2006, ano do lançamento da qualificação profissional do Prominp, havia 744.690 alunos estudando em 3.335 estabelecimentos no país, sendo 2.337 privados. Em 2008, ano em que o INEP fornece dados mais pormenorizados, o número total de estudantes vai para 795.459, com 416.299 fazendo cursos subsequentes e 379.160 fazendo cursos concomitantes. Os cursos técnicos das áreas industrial, mineração, química e geomática, próximas à atuação da Petrobrás, somavam 222.126 alunos[50]. Em quase todos os parâmetros analisados havia uma quantidade de profissionais suficiente para atender a demanda que a Petrobrás exigia. Não há menção sobre alguma tentativa de articular os programas que foram desenvolvidos e os egressos dos cursos técnicos com o mercado de trabalho que a empresa demandava. Há uma única menção sobre o programa Jovem Aprendiz que será mostrado adiante.

Devido aos problemas de baixa formação dos candidatos à qualificação oferecida pelo Prominp, relacionada à escolaridade e experiência profissional, o programa foi estruturado em três ciclos; um primeiro que visa elevar o nível de educação básica dos candidatos, um segundo que se constitui na qualificação profissional propriamente dita e um terceiro que visa oferecer estágios para os egressos conseguirem ingressar no mercado de trabalho (NASCIMENTO *et al.*, 2010), como demonstrado na figura abaixo:

[50]Dados obtidos a partir do INEP. <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>. Acesso em: 30 jul. 2011.

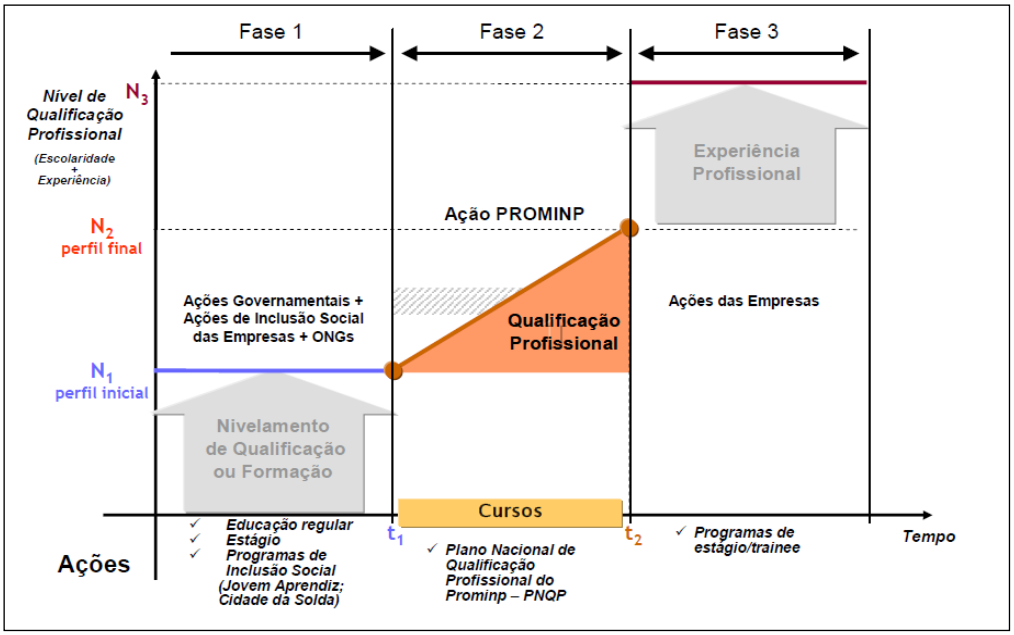

Figura 6 – Ciclo de Educação Profissional
Fonte (NASCIMENTO *et al.*, *ibid*, p. 2).

Ao observarmos o gráfico, percebemos que as ações para elevar o nível de educação básica dos postulantes à qualificação profissional do programa são oferecidas por empresas e ONGs. Vários programas desta fase vão ser enquadrados no manto do discurso da responsabilidade social da empresa e são coerentes com as políticas do Banco Mundial e de reestruturação do Estado vigentes no Brasil.

Algumas avaliações sobre as possibilidades de qualificação incluíram o uso de instalações internas da Petrobrás, como o Centro de Treinamento em Taquipe, no município baiano de São Sebastião do Passé, mas foi descartada por causa da defasagem tecnológica em relação aos equipamentos utilizados em outras empresas (FIGUEIREDO; LOPES, 2005). Outras possibilidades que foram efetivadas referem-se a programas localizados nas cidades onde a Petrobrás tem suas unidades, a exemplo do Centro Profissionalizante em Duque de Caxias (RJ), Programa de Valorização do Emprego em Paulínia e Cursos comunitários (SP), Capacitação da Comunidade e Educação de Jovens e Adultos (PR), Educação do Trabalhador (SE), Reforço Escolar (PE), Escola da Fábrica e Casa de Capacitação Profissional (BA), Escola de Informática (RS) etc. O Projeto Jovem Aprendiz é executado em todas as unidades da empresa, e uma articulação com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), em conjunto com prefeituras e governos estaduais oferece um programa de reforço escolar para prepararem os alunos para o processo seletivo que os encaminha para a fase seguinte (NASCIMENTO *et al.*,

ibid). No site do programa da internet somos informados que os beneficiários desta ação são os participantes do Bolsa Família, que recebem inscrições gratuitas nos processos seletivos[51].

No caso específico das Cidades das Soldas (KARDEC; ALMEIDA, 2004?b), é possível identificar a pedagogia das competências associada ao discurso da responsabilidade social. O programa, articulado com grandes conglomerados da siderurgia nacional, visa ensinar técnicas de soldagem para pessoas carentes ou em situação de risco social. As empresas cedem os recursos e as prefeituras das cidades beneficiadas ou ONGs montam salas de aula em bairros pobres, fazem a seleção dos alunos conforme os critérios prévios, se responsabilizam pelo fardamento e deslocamento dos mesmos, fazem acompanhamento psicológico e social se necessário e indicam os profissionais para trabalharem como multiplicadores, que serão capacitados pelo SENAI para, dentre outras coisas, ensinar corretamente o trabalho. Não se usa a palavra "professor", e o fardamento deve ser padronizado com as logomarcas das empresas patrocinadoras e dos parceiros públicos e privados participantes. O material didático é fornecido pelo SENAI para ser reproduzido pelas prefeituras. Na organização pedagógica parte-se do princípio de que "o aluno está no centro do processo educativo" (KARDEC; ALMEIDA, *ibid*, p. 5) e o objetivo "é propiciar a aquisição de competências, através de situações de ensino-aprendizagem, integradas ao contexto atual de mercado" (p. 5). Os cursos têm carga horária de 240 horas dividida em 36 horas para habilidades básicas (matemática), 24 horas para habilidades de gestão (qualidade, segurança e meio ambiente e relações interpessoais) e 180 horas para as habilidades técnicas que incluem a soldagem propriamente dita. Desta carga horária, apenas 30% é de conteúdo teórico e 70% se constitui de aulas práticas.

Observamos que este tipo de parceria, sob o discurso da responsabilidade social, coloca grande parte das ações sobre as prefeituras ou entidades, mas faz com que sejam as empresas as grandes beneficiárias do programa. Além do nome exposto no fardamento, com grande efeito publicitário, elas padronizam o material para unificar os comportamentos e os procedimentos operacionais e ao final contam com mão de obra domesticada para serem disponibilizadas nos seus serviços quando bem entenderem.

[51] <www.prominp.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2011.

5.3 O SEGUNDO CICLO

Se o primeiro ciclo da qualificação profissional envolve várias ações, por vezes desconexas, o segundo ciclo entra em outro ritmo. Várias escolas e universidades são conectadas numa rede com atribuições diferentes e sob uma única coordenação, como visto na figura abaixo.

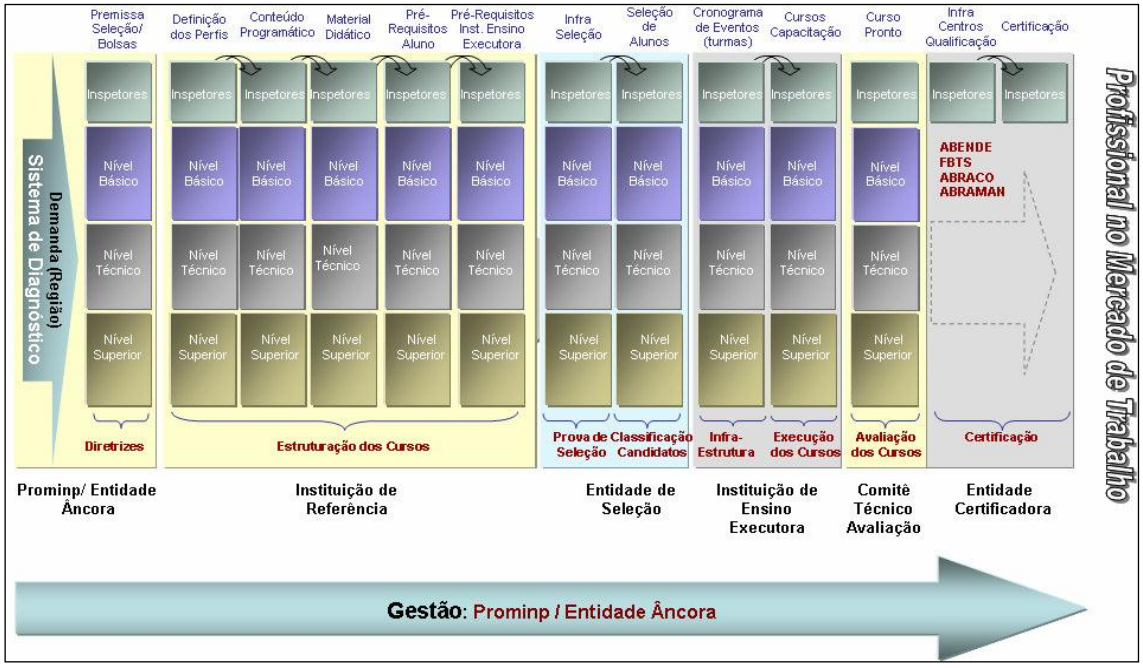

Figura 7 – Estrutura do Plano de Plano de Qualificação Profissional do Prominp
Fonte MACHADO, 2006, p.6

A gestão do programa, ou entidade âncora, era feita até o ano de 2009 pela Associação Brasileira de Engenharia Industrial (ABEMI). A partir do diagnóstico de demanda feito regionalmente se constrói as diretrizes dos cursos, o tipo de seleção e o valor das bolsas para os alunos nos níveis básico, técnico e superior. Cada aluno tem direito a uma bolsa auxílio que varia entre R$300,00 e R$900,00 de acordo com o nível do curso[52], desde que não estejam recebendo outro tipo de auxílio. A entidade âncora é quem faz a gestão dos contratos com as outras instituições participantes, faz o repasse da bolsa para os alunos e consolida em relatórios os dados repassados pelas outras instituições (MACHADO, 2006).

[52]Informações sobre as bolsas obtidas através do site <www.prominp.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2011.

As instituições de referência, listadas no anexo A, são aquelas que irão construir o currículo dos cursos, e são escolhidas entre aquelas que possuem notório saber naquela área de conhecimento. Elas definem o perfil dos profissionais, o conteúdo programático com as disciplinas, preparam o material didático, que no caso do nível superior constitui-se na maioria de slides de apresentações e definem o pré-requisito dos alunos e das instituições que irão ministrar os cursos (MACHADO, *op. cit*.). São 43 instituições de referência, que têm entre seus membros Universidades Públicas e Escolas Técnicas Federais[53].

A entidade de seleção é aquela responsável pela estruturação e aplicação do processo seletivo dos alunos em todo o território nacional (MACHADO, *op. cit*.). Está a cargo do Centro de Seleção de Candidatos ao Ensino Superior do Grande Rio, conhecido como Fundação Cesgranrio.

As instituições executoras, listadas no anexo B, são aquelas que realizam os cursos que já foram estruturados, e se responsabilizam pela análise da documentação dos alunos selecionados, pela composição das turmas, pela estrutura física e pelos instrutores. Somam 88 entidades (MACHADO, *op. cit*.). Contam entre seus membros Universidades Públicas, Escolas Técnicas Federais e escolas do SENAI e SENAC. Algumas são também instituições de referência.

Ao final um Comitê Técnico de Avaliação faz uma análise dos cursos realizados para saber se as definições prévias foram seguidas e presta contas à instituição de referência. Os alunos deverão se submeter a provas em Entidades Certificadoras das categorias profissionais que requererem documentos comprobatórios para o exercício profissional, notadamente inspetores (MACHADO, *op. cit*.). As certificadoras citadas são a Associação Brasileira de Ensaios Não Destrutivos e Inspeção (ABENDI), Fundação Brasileira de Tecnologia da Soldagem (FBTS), Associação Brasileira de Corrosão (ABRACO) e Associação Brasileira de Manutenção (ABRAMAN). Todo o processo conta com supervisão frequente e cada etapa anual de seleção e qualificação se constitui num ciclo.

Quanto aos alunos, tantos aqueles que venceram a primeira etapa de nivelamento, como outros candidatos que atendam os requisitos estabelecidos nos Editais podem participar dos processos seletivos para a qualificação profissional do Prominp. Ao analisar os Editais, entretanto, outras questões aparecem. Entre 2006 e 2007, quando foram executados o primeiro e

[53] Informações sobre as instituições obtidas através do site <http://portal.prominp.com.br/prom/index.do>. Acesso em: 01 ago. 2011.

o segundo ciclo de qualificação, eles eram divididos em dois. Um primeiro para os alunos-empresa, ou seja, aqueles que já estavam trabalhando nas empresas terceirizadas da Petrobrás e foram indicados pelas mesmas para fazerem os cursos, e outro edital para alunos-público, ou seja, aqueles que ainda não estavam inseridos nestas empresas ou desempregados. Um fator de destaque é que para vários cargos destinados aos alunos-público era necessário ter o mínimo de um ano de experiência na área do curso que estivesse se candidatando. Em outros casos, a experiência profissional requerida subia para 18 meses, 2 anos, 5 anos e até 10 anos. Se os cursos de nivelamento buscavam, em parte, pessoas em situação de vulnerabilidade social, o critério experiência se constituía num fator posterior de exclusão para este público, negando todo o discurso de responsabilidade social pregado na primeira fase. Por outro lado, a relação social entre as atribuições técnicas e seu valor social se mostra mesmo entre cargos que não exigem formação em nível superior. Para os sem experiência e socialmente vulneráveis são destinadas funções básicas, caso consigam passar no processo seletivo. Para os demais postos, melhores condições. As diferenças maiores serão para aqueles que conseguirem as certificações profissionais, como veremos adiante.

Os cursos são gratuitos, mas logo no início os editais informam que "o objetivo é disponibilizar recursos humanos qualificados para eventuais vagas em empresas privadas no mercado de trabalho nacional" (PROMINP, 2006). Nas disposições finais somos informados que "em hipótese nenhuma haverá a garantia de emprego após o término do curso" (PROMINP, 2006). Somente em dois editais para alunos-empresa esta informação está ausente. Mesmo com a alegada carência de profissionais qualificados e com o volume de investimentos previstos pela Petrobrás, as vagas são colocadas na esfera de eventualidade, já que a contratação dependerá das empresas terceirizadas, que poderão contratar ou intensificar o trabalho dos que já estão trabalhando nas suas instalações, sem necessidade de aumentar o quadro de pessoal.

Considerando que os cursos foram oferecidos até o ano de 2009, horizonte temporal desta pesquisa, e só voltaram a ser oferecidos em 2011 após uma troca de entidade gestora dos cursos, mostramos abaixo um quadro com os editais de seleção publicados desde o início.

Figura 8 – Ciclos, Editais e Vagas do Prominp

CICLO	EDITAL	PÚBLICO ALVO	VAGAS					TOTAL
			Básico	Médio	Técnico	Inspetor	Superior	
1º	01/2006	Alunos Públicos	1.513	1.991	419	912		4.835
	02/2006	Alunos Empresas	677	859	181	438		2.155
	03/2006	Alunos Públicos					2.835	2.835
	04/2006	Alunos Empresas					1.215	1.215
	05/2006	Alunos Públicos	1.012	391				1.403
	06/2006	Alunos Empresas	337	165				502
2º	01/2007	Alunos Públicos				1.878	1.951	3.829
	02/2007	Alunos Empresas				759	797	1.556
	03/2007	Alunos Públicos	7.338	5.117	440			12.895
	04/2007	Alunos Empresas	2.451	2.068	182			4.701
3º	01/2008	Alunos Públicos	8.567	5.075	686	263	978	15.569
4º	02/2008*	Alunos Públicos	16.808	3.427	236		420	20.891
		Total de alunos por nível	38.703	19.093	2.144	4.250	8.196	72.386
		Percentual do total de alunos por nível	53,4%	26,3%	3,0%	6,0%	11,3%	100,0%
		Total de alunos-públicos por nível	35.238	16.001	1.781	3.053	6.184	62.257
		Percentual de alunos-públicos por nível	91,0%	83,8%	83,0%	71,8%	75,5%	86,0%
		Total de alunos-empresa por nível	3.465	3.092	363	1.197	2.012	10.129
		Percentual de alunos-empresa por nível	9,0%	16,2%	17,0%	28,2%	24,5%	14,0%

Fonte: Editais de seleção de alunos do Prominp.
* cursos aplicados em 2009.

O primeiro ciclo em 2006 foi composto por seis editais. Este número cai para quatro no ano seguinte e prossegue com apenas um edital em 2008 e outro em 2009. Nestes dois últimos anos desaparece a figura do aluno-empresa, sem explicações. O número de vagas salta de 12.945 em 2006 para 22.981 em 2007. Volta a cair para 15.569 em 2008 e cresce novamente para 20.891 em 2009. No total foram oferecidas 10.129 vagas para alunos já inseridos nas subcontratadas da petroleira. Tomando como base a quantidade de 291.606 terceirizados em 2009 (PETROBRÁS, 2010, *Ibid*), é possível perceber que apenas 3,5% dos terceirizados teriam acesso aos cursos. Também o número total de vagas, 72.386, equivalia a 90% do quadro de funcionários concursados no mesmo ano que era de 80.492.

Um dado que contradiz o caráter tecnológico do Prominp é o fato de que quase 80% das vagas ofertadas, ou 57.796, foram para alunos com nível básico e médio, e o restante para profissionais com nível técnico e superior. Se considerarmos que na pesquisa do IPEA (*Ibid*), a população mais vulnerável é justamente a que mais atribui a culpa do desemprego à falta de qualificação, a Petrobrás tem aí um campo fértil para disseminar seus conceitos produtivos, ao mesmo que tempo que reforça sua imagem de responsabilidade social. Por outro lado, a pouca

oferta de técnicos mostra o quanto a empresa não almeja o retorno de um tipo de petroleiro que constituiu uma força de resistência no passado.

A corrida de obstáculos para o tão almejado mercado de trabalho, contudo, tem outras etapas, em especial para aqueles que têm que se submeter aos processos de certificação profissional. Na ABENDI, as provas teóricas têm valores que começam em R$ 104,00 e vão até R$406,00, mas é necessário realizar provas práticas com valores que podem chegar a mais de R$ 5.000,00, dependendo do nível de certificação[54]. Na FBTS os valores variam de acordo com o lugar onde são feitas as provas, indo de R$ 1.620,00, na Paraíba, até R$ 2.247,00, em Salvador. Para cada nova norma que o profissional venha a dominar e necessitar de uma certificação novos dispêndios financeiros são necessários. Os certificados têm prazo de validade e novas provas e dispêndios são requeridos para mantê-lo[55]. Na ABRACO os preços variam de R$ 1.010,01 a R$ 1.781,25, além do valor da anuidade requerida pela entidade e um valor do reconhecimento da qualificação para a Petrobrás que chega a até R$ 604,00[56]. Por fim, a ABRAMAN tem valores que variam com os cargos a serem certificados e com o local onde são feitas as provas. Foram estipulados entre R$ 140,00 e R$ 1.000,00. Da mesma forma que a FBTS, os certificados têm prazo de validade[57]. Os trabalhadores não recebem nenhuma ajuda de custo para se submeterem às provas. Entretanto, a Petrobrás exige de muitas terceirizadas que contratem funcionários que tenham se submetido a esta indústria de certificados.

5.4 O TERCEIRO CICLO

Se o Prominp consegue fazer um alarde de suas ações nas duas fases anteriores, no momento da inserção destes profissionais no mercado de trabalho, a ostentação diminui. O programa criou um banco de currículos dos profissionais qualificados que, segundo eles também conta com 1.500 empresas cadastradas. Também somos informados que, pelos dados colhidos no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do MTE, 81% daqueles que foram

[54] <http://www.abendi.org.br/certific_profissional_cal_2011.php?w=1680&h=1050>. Acesso em: 02 ago. 2011.
[55] <http://www.fbts.com.br/>. Acesso em: 02 ago. 2011.
[56] <http://www.abraco.org.br/site/conteudo/valores_taxas>. Acesso em: 02 ago. 2011.
[57] <http://www.abraman.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=476%3Avalores-para-inscricao-no-pnqc&catid=52%3Apnqc&Itemid=81>. Acesso em: 02 ago. 2011.

qualificados encontram-se inseridos no mercado de trabalho formal[58]. Não são fornecidos detalhes de como este levantamento foi feito. Entretanto, Nascimento Filho *et al.* (2010) mostram que parte desta informação não é procedente pois,

> Uma das lacunas existentes no ciclo de educação profissional do Prominp é a não-absorção pela Indústria Nacional Fornecedora de Bens e Serviços (INFBS) dos profissionais formados pelo PNQP, devido às exigências de experiência prévia pelo segmento ou, simplesmente, por problemas na gestão da interface entre as fases 2 e 3 do ciclo. Embora estejam cadastrados no banco de currículos on-line do portal de qualificação do site do Prominp (www.prominp.com.br), não são contratados pela INFBS por falta de alinhamento das políticas de recursos humanos das empresas do segmento com as ações do Programa (p. 5).

Inicialmente percebemos que para as empresas subcontratadas há o fator preponderante da experiência prévia, que demonstra ser mais importante do que a qualificação profissional. Para além desta observação, os autores se concentram na questão de gerenciamento do programa e demonstram um interesse da Petrobrás na interferência nas políticas de contratação por parte das subcontratadas. Novamente vemos aqui o anseio de controle que a empresa quer ter sobre a cadeia de fornecedores. Para a resolução do problema eles propõem a inclusão da obrigatoriedade do estágio para suprir as falhas de experiência profissional, estabelecer um programa de prêmios para aquelas terceirizadas que contratarem os profissionais qualificados e criar mecanismos de integração entre as subcontratadas e os trabalhadores, quer por consultorias de Recursos Humanos ou ações de divulgação entre as empresas. Como os autores são todos funcionários da Petrobrás, percebemos uma necessidade de fazer com que o programa funcione para justificar as ações da empresa.

Por sua vez, Machado, Drocchi e Costa (*Ibid*) contradizem os dados que o site coloca, pois os profissionais qualificados "se encontram em sua grande maioria fora das empresas do setor de Petróleo e Gás, por não terem a experiência exigida pelas empresas" (p. 8). Machado preside a Associação Nacional dos Diplomados do Prominp e juntamente com os demais advoga que estes profissionais sejam requalificados e encarregados da fiscalização do conteúdo local junto às empresas, já que a ANP tem dificuldades em exercer esta tarefa. Os autores deixam transparecer a necessidade de inserção no setor de petróleo e gás a todo custo.

Deste modo os 81% de profissionais inseridos no mercado de trabalho, encontram-se em sua maioria alocados em outros setores. Além disso, a questão da experiência de trabalho é

[58] <www.prominp.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2011.

colocada como um fator mais importante do que a qualificação profissional propriamente dita. Mesmo que todos os trabalhadores sejam inseridos no mercado de trabalho que a Petrobrás alega existir junto às suas terceirizadas ela tem um prazo para dispensá-los como demonstrado na figura abaixo.

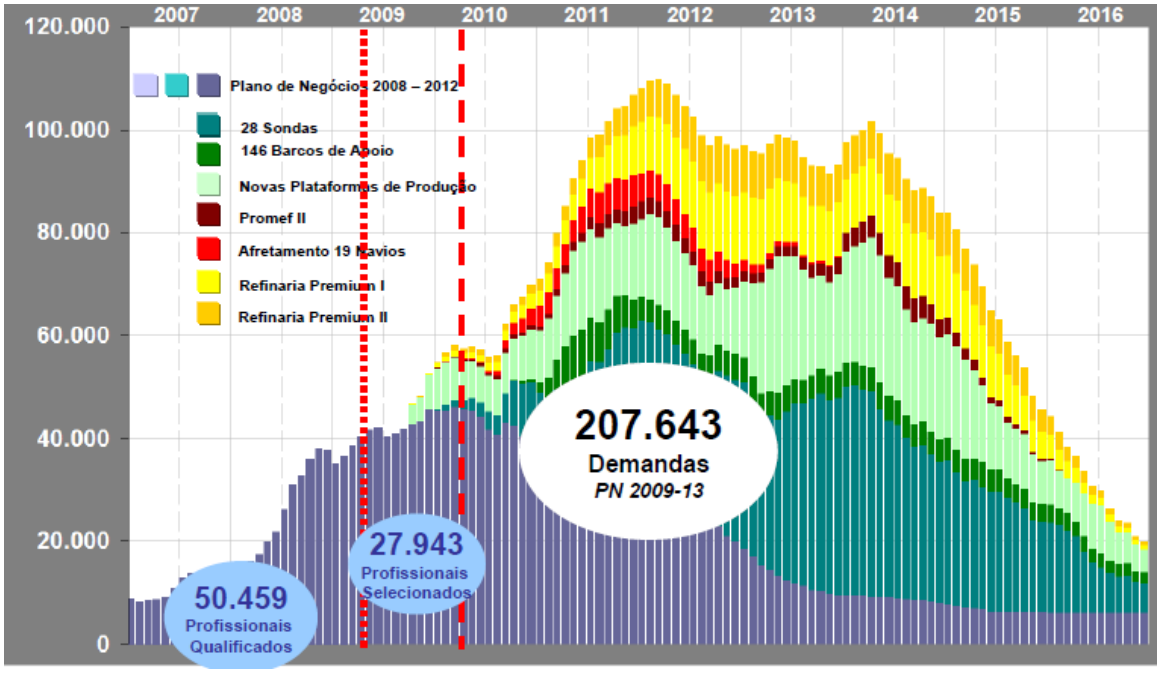

Figura 9 – Demanda de Recursos Humanos contemplando os projetos da Petrobrás – PN 2009 2013
Fonte: Prominp - 6º Encontro Nacional do Prominp – 02/12/2009 (*apud* MACHADO, DROCCHI E COSTA, *ibid*).

O quadro, apresentado no final de 2009 mostra uma quantidade de mais de 50 mil profissionais qualificados até 2009 e cerca de 28.000 selecionados para o quinto ciclo de qualificação que se iniciou em 2010. A demanda colocada é de 207 mil trabalhadores para o período 2009-2013. Por outro lado, os investimentos programados têm um crescimento até 2014 e depois serão drasticamente reduzidos pela própria característica da operação petrolífera. Navios, refinarias e outros equipamentos são bens duráveis e não precisam ser substituídos continuamente como bens de consumo. Se neste período as empresas subcontratadas da Petrobrás conseguirem outros contratos que garantam a produção, os empregos podem continuar a ser ofertados, mas se isto não acontecer, um grande contingente de trabalhadores será dispensado, restando somente aqueles terceirizados encarregados da manutenção dos equipamentos.

Em todas essas etapas é possível perceber o que Melo (*Ibid*) apontou sobre a visão empresarial para educação na 6ª Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-Americanas: todos devem estar qualificados ou requalificados constantemente, e disponíveis para atender a todas as necessidades empresariais, incluindo ai a chamada mudança constante, que supostamente vai garantir o espaço da empresa no mercado. É, por fim, a oferta de simulacros educacionais de que nos fala Rummert (*Ibid*).

5.5 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

A partir do conhecimento dos fundamentos da qualificação profissional oferecida pelo Prominp, é possível perceber que a concepção do programa para esta categoria, qualificação, pressupõe, sobretudo, o preparo para um posto de trabalho, que tem como horizonte uma responsabilidade individual pela segurança do trabalho e meio ambiente, aliada a uma alta produtividade, similar àquela encontrada em países de primeiro mundo.

O ciclo inicial não aponta para o oferecimento de uma formação sólida nas disciplinas básicas, dada à sua desarticulação com a educação formal, e maior articulação com o mundo empresarial, seus pressupostos pedagógicos e seu discurso de Responsabilidade Social. O caso específico da Cidade das Soldas deixa antever que as competências e habilidades exigidas dos trabalhadores que irão fazer este curso são relativas ao trabalho prático, já que a maior parte da carga horária destina-se a essas tarefas.

No segundo ciclo criou-se uma rede de escolas numa hierarquia semelhante àquela encontrada na teia de terceirização vigente na Petrobrás, também com problemas e com cursos de cargas horárias reduzidas, como será visto adiante.

O terceiro ciclo, onde aparecem os problemas de inserção dos trabalhadores, deixa transparecer que a Petrobrás ainda não conseguiu impor a contratação desses profissionais, como conseguiu impor outras condições às empresas terceirizadas.

Sobre todas estas questões, as diversas fases do programa deixam transparecer um jogo onde o individuo é lançado à própria sorte. Existem tantos obstáculos até conseguir a inserção nas empresas da cadeia petrolífera, que, caso ele consiga o tão sonhado emprego, tudo leva a crer que

será exibido como um troféu, primeiro para mostrar que efetivamente o programa funciona, e segundo para mostrar o valor do esforço pessoal para superar obstáculos, algo próprio do individualismo presente na Teoria do Capital Humano. E será este esforço que deverá permanecer ativo, já que existe um prazo para estes trabalhadores serem dispensados. Neste caso, o ciclo talvez se inicie novamente, talvez em outro setor, com outras empresas, mas com a mesma ênfase individualista.

CAPÍTULO VI – O PROMINP EM SIMÕES FILHO

O presente capítulo apresenta os resultados da pesquisa sobre o Prominp no campus de Simões Filho do IFBA. A primeira parte traz um breve histórico da instituição seguido dos resultados dos cursos ali oferecidos. Posteriormente são apresentadas três visões sobre o programa: a primeira na figura da coordenadora do programa dentro do IFBA, a segunda representada por dois professores do programa e a terceira pelos alunos.

6.1 HISTÓRICO E RESULTADO DOS CURSOS

O Instituto Federal da Bahia (IFBA) tem sua origem em 1909 com a criação da Escola de Aprendizes e Artífices na região central de Salvador, posteriormente transferida para o bairro do Barbalho em 1926, vindo a ser denominado Liceu Industrial de Salvador em 1937. Em 1942, se tornou a Escola Técnica de Salvador e, em 1965, teve seu nome mudado para Escola Técnica Federal da Bahia (ETFBA). Por outro lado, o Centro de Educação Tecnológica da Bahia, CENTEC, foi criado em 1976, também no município de Salvador, sendo depois transferido para o município de Simões Filho, na região metropolitana da capital. Em 1993, as duas instituições foram fundidas dando origem ao Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia (CEFET-BA, 2008). Em 29 de dezembro de 2008, o então presidente Lula promulgou a Lei 11.798 que transforma quase todos os Cefets e Escolas Agrotécnicas Federais do país em Institutos Federais[59], neles incluído o da Bahia.

Trata-se de uma instituição voltada para o ensino técnico e tecnológico com doze campi espalhados pelo estado, 10.626 alunos e 827 professores efetivos no primeiro semestre de 2011. O campus de Simões Filho situa-se na região metropolitana de Salvador, a 30 km do centro da capital e localiza-se onde antes funcionou o antigo CENTEC. Conta hoje com quatro cursos

[59] Ficaram de fora os Cefets Rio e Minas, algumas escolas técnicas vinculadas às universidades e a Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Os Cefets Rio e Minas tinham pretensão de se transformarem também em Universidades Tecnológicas como tinha acontecido com o antigo Cefet-PR, fato esse que não se concretizou posteriormente.

técnicos nas modalidades integrada e subsequente nas áreas de Mecânica, Eletromecânica, Metalurgia e Petróleo e Gás. Em 2011, contava com 608 alunos e 54 professores efetivos. Neste campus são ofertados cursos do Prominp. O município tem seu grande vetor de desenvolvimento no Centro Industrial de Aratu, onde boa parte dos alunos busca inserção profissional. Eles são oriundos de municípios da região metropolitana de Salvador, a exemplo de Lauro de Freitas, Camaçari, Candeias, São Sebastião do Passé e da região do subúrbio ferroviário de Salvador bem como bairros adjacentes à BR 324, como Palestina, São Caetano e Águas Claras.

O Prominp começou a ser executado em Simões Filho no ano de 2007 até o ano de 2010, sendo retomado posteriormente a partir de 2012. Nos três anos anteriores foram ministrados onze cursos que possuíam os pré-requisitos demonstrados no quadro abaixo:

CURSO	PRÉ-REQUISITO	
	ESCOLAR	PROFISSIONAL
Eletricista Força e Controle	Ensino médio completo*	Mínimo de 3 meses como Eletricista de Força e Controle na área de construção e montagem industrial, ou 6 meses como Eletricista Montador na área de construção e montagem industrial, ou 6 meses como Eletricista em instalações industriais, prediais e/ou redes elétricas de baixa e média tensão
Eletricista Montador	Ensino médio completo*	Mínimo de 3 meses como Eletricista Montador ou Eletricista de Força e Controle na área de construção e montagem industrial, ou 6 meses como Instrumentista Montador na área de construção e montagem industrial, ou 6 meses como Eletricista em instalações industriais, prediais e/ou redes elétricas de baixa e média tensão
Encarregado de Elétrica	Ensino médio completo*	Mínimo de 3 meses como Encarregado de Elétrica na área de construção e montagem industrial, ou 9 meses como Eletricista, Instrumentista ou Profissional de Automação ou de Telecomunicação na área de construção e montagem industrial, ou 12 meses como profissional em na área de Elétrica na área industrial, predial e redes elétricas, incluindo as atividades de manutenção
Encarregado de Instrumentação	Ensino médio completo*	Mínimo de 3 meses como encarregado de instrumentação na área de construção e montagem industrial, ou 9 meses como profissional de elétrica, eletrônica, eletrotécnica, eletromecânica, mecânica, instrumentação, automação ou telecomunicação na área de construção e montagem industrial, ou 12 meses como profissional na área de Instrumentação na área industrial, predial e redes elétricas, incluindo as atividades de manutenção
Encarregado de Montagem Mecânica	Ensino médio completo*	Mínimo de 3 meses como Encarregado de Montagem (Mecânica) na área de construção e montagem industrial, ou 9 meses como Montador de Estruturas Metálicas na área de construção e montagem industrial, ou 12 meses como Montador em indústrias de equipamentos mecânicos, estruturas metálicas, serralherias, implementos agrícolas, veículos, inclusive na atividade de manutenção
Encarregado de Tubulação	Ensino médio completo*	Mínimo de 3 meses como encarregado de tubulação na área de construção e montagem industrial, ou 9 meses como Encanador na área de construção e montagem industrial, ou 12 meses como encanador em indústrias de equipamentos, estruturas metálicas, serralherias, implementos agrícolas, veículos, inclusive na atividade de manutenção
Instrumentista de	Ensino médio	Mínima de 3 meses como Instrumentista Montador ou Instrumentista Sistemas

sistemas	completo*	na área de construção e montagem industrial, ou 6 meses como Instrumentista ou Eletricista em instalações industriais, prediais e/ou redes elétricas de baixa e média tensão.
Instrumentista Montador	Ensino médio completo*	Mínimo de 3 meses como Instrumentista Montador ou Instrumentista Sistemas na área de construção e montagem industrial, ou 6 meses como Instrumentista ou Eletricista em instalações industriais, prediais e/ou redes elétricas de baixa e média tensão
Supervisor de Mecânica	Ensino médio completo	Mínimo de 8 meses como encarregado de mecânica, caldeiraria, estrutura na área de construção e montagem industrial, ou 12 meses como encarregado de mecânica, caldeiraria, tubulação ou estrutura em indústrias ou em manutenção industrial
Supervisor de Planejamento	Ensino médio completo	Mínimo de 18 meses como encarregado de construção e montagem
Supervisor Técnico de SMS	Técnico de nível médio completo em Segurança, ou Meio Ambiente a partir de 2007	Mínimo de 2 anos como técnico de SMS. A partir de 2007 passa a ser Experiência profissional mínima de 6 meses como Encarregado ou Técnico de SMS na área de construção e montagem industrial, ou 12 meses como profissional na área de SMS

Quadro 2 – Cursos do Prominp oferecidos no IFBA/Simões Filho
Fonte: Editais de seleção de alunos do Prominp.
*A depender do curso, candidatos que possuíssem o curso técnico de nível médio completo em Automação, Eletricidade, Eletromecânica, Eletrônica, Instrumentação, Eletrotécnica, Eletroeletrônica, Manutenção de Equipamentos Eletrônicos, Manutenção de Equipamentos Eletrônicos, Manutenção de Equipamentos Mecânicos, Manutenção Elétrica, Manutenção Eletroeletrônica, Manutenção Eletromecânica, Manutenção na Indústria de Petróleo e Gás, Manutenção Industrial, Manutenção Mecânica, Manutenção de Máquinas Industriais, Manutenção de Sistemas Eletromecânicos, Manutenção de Sistemas de Automação, Mecânica, Mecatrônica, Metalurgia ou Soldagem não precisavam comprovar experiência.

As aulas aconteceram em um conjunto de duas salas de aula localizadas no pavilhão administrativo, longe do pavilhão de aulas, o que fez com que os alunos regulares da escola tivessem pouco contato com os alunos do Prominp. Cada um deles recebia uma pasta com todo o material escolar e todas as apostilas das disciplinas que seriam ensinadas, além de camisetas com a logomarca do programa, que eram de uso obrigatório. Os professores também recebiam uma pasta, juntamente com apostila do curso que iria ensinar, e tinham à sua disponibilidade camisas gola polo e guarda-pós para uso nos laboratórios, igualmente identificados com a logomarca bordada do programa. Eles normalmente não têm esse tipo de fardamento disponível para as aulas com os alunos regulares. Parte do trabalho de apoio era feito por funcionários concursados que se revezavam entre as atividades normais e as atividades do programa. Os resultados, por sua vez são demonstrados na tabela abaixo:

Tabela 7 – Turmas do Prominp executadas no IFBA/Simões Filho

	Turmas	Matriculados	Concluintes
Eletricista Força e Controle	6	91	80
Eletricista Montador	5	74	60
Encarregado de Elétrica	3	45	15
Encarregado de Instrumentação	2	29	22
Encarregado de Montagem Mecânica	1	12	10
Encarregado de Tubulação	1	16	14
Instrumentista de sistemas	3	39	25
Instrumentista Montador	7	109	90
Supervisor de Mecânica	1	15	11
Supervisor de Planejamento	2	27	25
Supervisor Técnico de SMS	7	95	88
TOTAL	38	552	440

Fonte: Relatório Geral de Matrícula - IFBA/Simões Filho

Ao buscar dados pormenorizados destes alunos não os encontramos na escola, já que ficam disponíveis apenas numa área de acesso restrito no site do programa. A coordenadora do programa disponibilizou relatórios de matrículas de sete turmas diversas onde constam alguns dados dos alunos. Não existe um levantamento do perfil socioeconômico dos mesmos. Tabulados os dados e classificados pelos critérios disponíveis chegou-se a uma amostra de 103 alunos do universo de 552 matriculados. Destes, 91 (88,4%) são homens e 12 (11,6%) são mulheres. Embora os cursos tenham acontecido em Simões Filho, 80 alunos (77,7%) residem em Salvador e apenas 2 (1,9%) são da própria cidade. Se ampliarmos esse raio para os municípios integrantes da região metropolitana de Salvador, 97 (94,1%) se originam daí.

Se considerarmos os bairros que estes estudantes residem em Salvador, encontramos uma variedade de 54 bairros. O dado que sobressai, entretanto é que apenas nove se originam de bairros identificados como sendo de classe média ou média alta na cidade: Armação, Costa Azul, Imbuí, Jardim Apipema, Patamares, Pituba, Rio Vermelho e Stella Maris. E desses nove, seis foram aprovados em cursos de supervisão. Todos os demais são provenientes de bairros de classe média baixa e baixa da cidade. Este perfil de moradia é semelhante aos terceirizados já inseridos na Refinaria Landulpho Alves em Mataripe e pesquisados por Godinho (*Ibid*): são moradores das regiões pobres de Salvador.

A fim de tentar buscar dados que não se encontravam no relatório, fizemos uso de uma ferramenta de pesquisa on-line denominada *Survey Monkey.* Como na lista de matriculados havia o correio eletrônico de grande parte dos alunos, foi elaborado um questionário (Anexo 6) e, a partir do site do programa, enviado um e-mail para todos. Ao recebem a mensagem eles acessavam um link onde marcavam as respostas. Entretanto vários problemas ocorreram que são retratados na tabela abaixo:

Tabela 8 – Questionários aplicados

DADOS	QUANTIDADES
Número de alunos constantes nos relatórios de matrículas	103
Alunos sem –email	4
Alunos que colocaram um único e-mail institucional	4
Questionários enviados	97
Alunos que responderam dizendo ter abandonado o curso	3
E-mails com erro e por isso os questionários foram devolvidos	7
Questionários não respondidos mesmo após serem enviados por seis vezes	78
Questionários respondidos (sendo três mulheres)	19

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados dos questionários enviados aos egressos através da ferramenta *Survey Monkey*

Com base nas respostas podemos proceder a uma análise mais pormenorizada da amostra. A primeira pergunta referiu-se ao ano em que foi feito o curso no campus de Simões Filho. A grande maioria, 78,9%, ou 15 alunos, o fez em 2009. Quanto ao tipo, 7 concluíram o curso de Instrumentista de Sistemas, e os demais são pulverizados pelos diversos cursos oferecidos, a exceção do curso de Supervisor de Mecânica, que não computou respostas. Cabe ressaltar que um único aluno fez primeiro o curso de Instrumentista de Sistemas e depois o curso de Automação e Controle, mas a contabilização foi apenas do primeiro.

Ao analisarmos a faixa etária dos egressos, observamos uma concentração de jovens, como pode ser observado no gráfico abaixo:

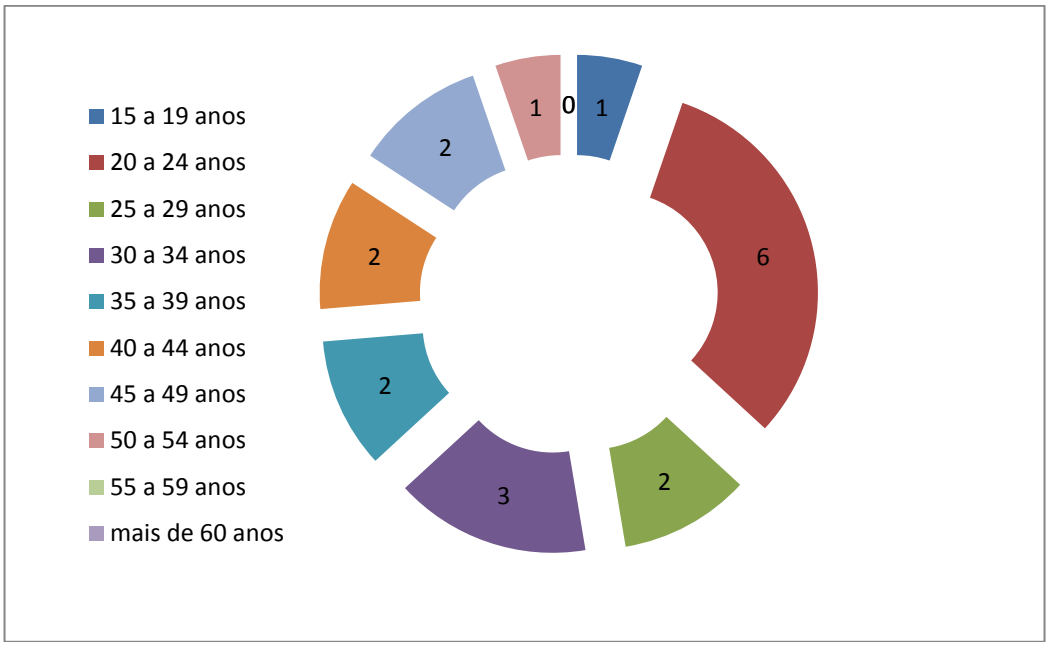

Gráfico 1 – Faixa etária dos egressos
Fonte: Elaboração própria com base nos resultados dos questionários enviados aos egressos através da ferramenta *Survey Monkey*

Considerando-se a questão racial temos um perfil próximo àquele encontrado na Região Metropolitana de Salvador, com grande concentração de negros e pardos:

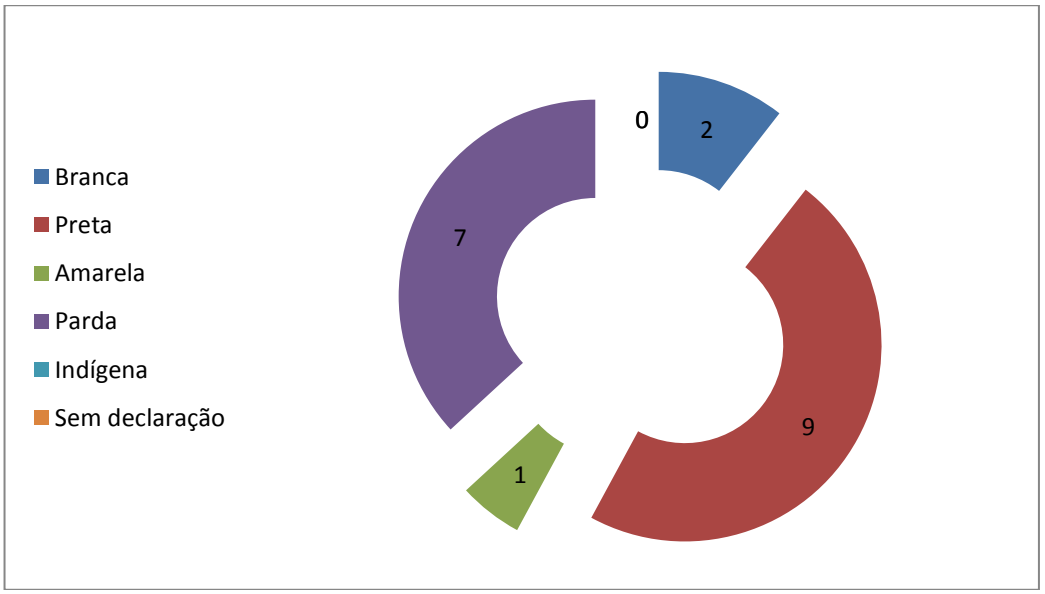

Gráfico 2 – Cor/Raça autodeclarados
Fonte: Elaboração própria com base nos resultados dos questionários enviados aos egressos através da ferramenta *Survey Monkey*

Se a estes dados agregarmos a formação escolar dos egressos, percebemos dados reveladores. Apesar de todos os cursos terem como pré-requisito o ensino médio ou médio profissionalizante completo, 3 alunos já possuíam o nível superior, 1 havia abandonado a faculdade, e 9 alunos estavam cursando faculdade no momento em que ingressaram no Prominp. Também outros 2 já possuíam o ensino médio profissionalizante e estavam fazendo outro curso no mesmo nível. Ao relacionarmos a situação de trabalho destes 14 alunos que tinham passado pelo ensino superior, 8 estavam desempregados e 6 trabalhavam, sendo que 1 deles estava apenas realizando um estágio. Considerando o total de alunos, 10 estavam desempregados e 9 trabalhavam, principalmente na área industrial.

Ao consideramos os rendimentos obtidos no trabalho, o quadro é o seguinte:

Tabela 9 – Rendimentos pessoais dos egressos que trabalhavam à época do curso

FAIXA SALARIAL	QUANTIDADE
Menos de um salário mínimo	1
De 1 a 2 salários mínimos	1
De 2 a 3 salários mínimos	1
De 3 a 4 salários mínimos	1
De 4 a 5 salários mínimos	2
Acima de 5 salários mínimos	3
TOTAL	9

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados dos questionários enviados aos egressos através da ferramenta *Survey Monkey*

A maioria dos que ganhavam acima de quatro salários mínimos informou que trabalhava no setor industrial. Se, todavia, considerarmos a renda familiar temos a seguinte situação:

Tabela 10 – Rendimentos familiares dos egressos

FAIXA SALARIAL	QUANTIDADE	% EM RELAÇÃO AO TOTAL’
Menos de um salário mínimo	1	5,3%
De 1 a 2 salários mínimos	3	15,8%
De 2 a 3 salários mínimos	6	31,6%
De 3 a 4 salários mínimos	2	10,5%
De 4 a 5 salários mínimos	4	21,1%
Acima de 5 salários mínimos	3	15,8%
TOTAL	19	100,0%

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados dos questionários enviados aos egressos através da ferramenta *Survey Monkey*

Analisando todos os dados obtidos, podemos traçar um perfil aproximado da amostra de estudantes do Prominp. São, em grande parte, homens, jovens, negros e pardos, desempregados ou subempregados, moradores das regiões periféricas de Salvador e sua região metropolitana, com rendimentos familiares que chegavam, em sua maioria (52,7%), a três salários mínimos. Entretanto, boa parte deles já estava procurando novos horizontes nos cursos que estavam fazendo além do Prominp. Dada a oferta de vagas no ensino superior brasileiro, principalmente privado, percebemos que é neste espaço que estes jovens buscam nutrir a esperança de uma melhor colocação no mercado de trabalho. No entanto, mesmo cursando uma faculdade e o Prominp, a maior parte continuava desempregada. Porém o dado mais revelador do questionário aplicado foi a situação que eles se encontraram após a finalização do curso, demonstrado na tabela abaixo.

Tabela 11 – Situação profissional dos egressos ao final do curso

OPÇÕES	QUANTIDADE	% EM RELAÇÃO AO TOTAL’
Conseguiu um emprego na área de petróleo e gás POR CAUSA DO PROMINP	0	0,0%
Conseguiu um emprego na área de petróleo e gás MAS POR OUTROS MOTIVOS	2	10,5%
Conseguiu um emprego na área industrial	3	15,8%
Conseguiu um emprego no comércio	0	0,0%
Conseguiu um emprego no setor de serviços	0	0,0%
Continuou trabalhando onde estava	7	36,8%
Continuou desempregado	7	36,8%
TOTAL	19	100,0%

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados dos questionários enviados aos egressos através da ferramenta *Survey Monkey*

Se a Teoria do Capital Humano e sua descendente dileta, a pedagogia das competências e habilidades, bem com a Petrobrás querem nos fazer crer que há uma relação direta entre qualificação e emprego, isto não se concretiza. O Prominp não foi a causa para nenhum destes egressos conseguirem empregos na área de petróleo e gás, embora todos, ao terminarem os cursos, tenham seus currículos cadastrados no site do programa, que são acessíveis a todas as empresas da grande cadeia de terceirizados da Petrobrás. Dos dois que conseguiram ocupação neste setor, um já tinha concluído o ensino médio profissionalizante, estava fazendo um curso técnico de Petróleo e Gás no Senai e está no setor porque foi aprovado em um concurso público. O segundo não detalhou os motivos que o fizeram entrar no setor, mas era um profissional com mais de 50 anos de idade e que também já tinha feito um curso técnico. Dos três que conseguiram emprego na área industrial, um foi aprovado em concurso público, outro conseguiu um estágio em uma empresa do ramo químico e o terceiro também já possuía uma formação técnica. Sete continuaram onde estavam, sendo que um já era terceirizado da Petrobrás e depois migrou para Angola, onde atualmente presta serviço a empresas do setor petrolífero daquele país. Os demais continuaram desempregados. Constata-se o que é apontado por Nascimento Filho (*Ibid*) e Machado, Drocchi e Costa (*Ibid*) no plano nacional, que mostram que a grande maioria dos egressos deste programa, desenhado para o setor de petróleo e gás, está fora do setor.

6.2 A VISÃO DA COORDENAÇÃO DO PROGRAMA

A coordenação do programa dentro do IFBA é exercida por uma professora concursada a mais de dez anos que, além do envolvimento com o Prominp, exerce um cargo comissionado em um dos campi do Instituto. Na função voltada para o programa ela:

- *coordena todas as atividades, nos portais, (...) serve de interface entre o candidato aprovado e a instituição, (...) seleciona professores, faz relatórios (...) dá sugestões à coordenação executiva do Prominp sobre a continuidade ou não de programas.*

Envolvida em um programa de qualificação, dentro de uma instituição voltada para a formação de profissionais fortemente engajados com o trabalho industrial, inicialmente perguntamos a Maria* o que ela entende por qualificação, que considerou como sendo:

- *Uma formação adicional ao trabalhador necessária para melhorias pessoais e profissionais*

Por ser uma resposta mais associada ao ambiente escolar, procuramos saber se um curso técnico seria uma qualificação, ao que ela prontamente diferenciou com sendo uma formação pois:

- *Qualificação são cursos de carga horária mais reduzida*

Voltando para o surgimento do Prominp, ela relatou que nas reuniões que participou antes do início, a qualificação foi apresentada como sendo fruto de uma pesquisa realizada entre os anos de 2004 e 2006 em que os empresários apontavam a carência de mão de obra qualificada para o setor de petróleo e gás. Se considerarmos o documento *Educação Para a Nova Indústria* feito pela CNI (2007), onde já havia essa preocupação, há uma proximidade de períodos e de concepções.

Segundo ela, a discussão dentro do então Cefet-Ba começou entre 2005 e 2006. Como não havia disponibilidades de salas de aula em Salvador, e Simões Filho funcionava como uma extensão deste campus, os cursos foram deslocados para lá. A instituição também participou como estruturadora de cursos na área de eletricidade e fazia discussões desses currículos com outras escolas que estavam também responsáveis por outros currículos de outras áreas. Em sua opinião, a escolha do Cefet para integrar esse projeto se deu pelo fato dela já estar envolvida em

*Nome fictício.

atividades de formação para o mundo do trabalho, a semelhança dos outros Cefets e Senais que também estavam participando do Prominp.

Ao entrarmos na estruturação do material didático podemos perceber o quanto a interação entre o mundo empresarial e o mundo educacional acaba revertendo em maiores ganhos para o primeiro em detrimento do segundo.

Foram produzidos materiais didáticos e estruturados os cursos de Eletricista montador, Eletricista Força e Controle, Encarregado de Elétrica e Supervisor de Elétrica. Embora a experiência na área de Eletromecânica e Eletrotécnica ajudasse, bem como a interação que havia com outras instituições, notadamente o Senai, a construção dos programas se deu

- *A partir das informações da pesquisa efetuada, as qualificações em que se desejava (...) profissionais*

O comitê gestor da ABEMI, que era responsável pela aprovação do material didático,

-*Tinha uma linha mestra definida com relação a pesquisa do perfil desejado do profissional... A carga horária já era fechada. Eram 240 horas. Aí a gente não mexia na carga horária. Existiam 16 horas de QSMS*[60] *que era obrigatório em todos em cursos, e o restante conteúdo teórico-prático em cima da pesquisa feita.*

A obrigatoriedade de uma carga horária específica em Segurança do Trabalho tem relação com as preocupações apontadas pela Petrobrás sobre a falta de treinamento nesta área. Entretanto, no campus de Simões Filho do IFBA, os cursos técnicos têm uma disciplina no mesmo campo de conhecimento, mas com carga horária de 60 horas. Isto significa que os estudantes do Prominp tem uma disciplina com carga horária 73,3% menor para aprenderem um conteúdo que a própria Petrobrás considera como importante.

Há que se rememorar o trabalho de Cerqueira Filho (*Ibid*), quando ele aponta que o fracasso da adesão dos funcionários às técnicas de qualidade total nos anos 90 fez com que a empresa ampliasse o discurso da qualidade total para a qualidade de vida, abarcando as áreas ambientais, de saúde e segurança. O autor aponta que, com isso, houve um aprofundamento das práticas de Gestão da Qualidade Total. A obrigatoriedade desta disciplina no Prominp aponta que os princípios gerenciais forjados nos anos de 1990 continuam em vigor, mas agora devem ser estendidos às empresas subcontratadas e aos funcionários destas que exercerem suas atividades dentro da Petrobrás.

[60] Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança.

Pedagogicamente a construção do currículo se apoiou nos pressupostos modernos da Teoria do Capital Humano, embora admitam tê-lo melhorado.

- A partir desse perfil a gente levantou as competências. Na verdade a gente melhorou o perfil (...), que era muito superficial. A gente definiu competências (...) os conteúdos que seriam ministrados. Conteúdo, disciplina, (...) e carga horária.

No entanto, ao enviar o material didático para a aprovação, mesmo seguindo tudo o que foi preconizado pela ABEMI, foram necessários ajustes para submeter tudo aos ditames empresariais.

> *- A gente enviava, submetia a aprovação, voltava com comentários (...) eram idas e vindas até a aprovação final (...)* foi um trabalho exaustivo *(...). Algumas coisas eram coerentes, outras nem tanto. (...). Nós questionamos muito a realidade de cada município. O eletricista de Salvador não necessariamente é o mesmo eletricista de Macaé (...). Então existia um tronco, mas existiam particularidades, só que o material didático ele é único. É padronizado. Então algumas coisas foram suprimidas, outras foram adicionadas pra que chegasse um material, sendo aprovado pelo comitê gestor, que servisse para todos os municípios.*

A autonomia local, entretanto, fica um pouco preservada, mas não no que se refere ao material didático.

- quem vai executar, tem autonomia para melhorar. Não fornecer mais material didático, mas melhorar a (...) execução das disciplinas. (...) o material didático é uma linha mestra.

A escolha dos cursos a serem ministrados em cada local, também seguia o que era preconizado pelos empresários, embora a escola atuasse dentro dos limites dos laboratórios e quadro de professores. Alguma mudança só ocorreu a partir de 2012.

> *- Até 2012 essa escolha foi fruto basicamente da pesquisa feita pela Petrobrás e pelo Prominp. Eles pesquisaram e viram em que regiões, em que municípios existiam carência de mão de obra (...) as entidades participantes foram convidadas, aconteceram vários workshops, seminários e no nível do IFBA (...) foram colocados alguns cursos pra que a gente discutisse internamente se iria aderir ou não. Então aderimos a alguns cursos dentro das nossas possibilidades. (...) Hoje é outra entidade gestora do contrato. Não é mais a ABEMI é a ABIMAQ. Nesse edital do sexto ciclo que acabou de sair, a gente foi consultado sobre os diversos cursos e escolhemos aqueles que a gente gostaria de participar.*

As pessoas que participaram da estruturação dos cursos foram depois inseridas como professores. Através de divulgação interna, outros professores se informaram e foram escolhidos

em função da experiência na área e da disponibilidade de tempo, muito embora professores do campus Salvador e pessoas fora do quadro também tenham participado.

Quando instado a pensar sobre como os interesses empresariais se manifestaram na construção pedagógica dos cursos, houve uma associação direta à petroleira:

- *A meu ver o que prevalece mais são as necessidades da Petrobrás*

Como mera produtora de material didático e executora de cursos, a instituição não possui nenhum mecanismo de acompanhamento dos egressos. Maria acredita que o Comitê Gestor possua. Informou apenas que os alunos tem uma senha de acesso ao portal do Prominp na internet, onde se informam sobre oportunidades de trabalho.

Aqui há uma similaridade com a situação dos anos de 1990, quando houve a implantação da qualidade total e das certificações ISO na empresa. Os trabalhadores foram expropriados de um saber acumulado ao longo de anos, traduzido depois num manual de qualidade, que acabou se tornando uma camisa de força. Neste presente caso, as pesquisas empresariais apontavam um tipo de profissional desejado, mas a ABEMI não construiu seus currículos e chamou escolas para aplicá-los conforme o seu querer. Eles tiveram acesso a uma experiência pedagógica acumulada ao longo de anos por várias escolas técnicas no país, mas lapidaram isso ao seu modo e depois traduziram tudo em um material didático disseminado nacionalmente sem muita atenção a cada particularidade estadual. Percebe-se que, independente do local, estes trabalhadores devem reproduzir uma única linguagem: a linguagem técnica moldada ao interesse do empresariado desse setor.

Outra similaridade refere-se à cadeia de subcontratação da Petrobrás, que é reproduzida neste programa de qualificação. Ela terceirizou a coordenação do Prominp com a ABEMI, por critérios que não ficam muito claros, que, por sua vez, subcontratou a execução dos cursos com as escolas. A Petrobrás poderia ter feito o contato direto com as escolas sem a intermediação desta associação, mas segundo Maria,

- *Nosso relacionamento era basicamente com a ABEMI. O Prominp tem um diretor executivo que é funcionário de carreira da Petrobrás, mas o relacionamento (...) das executoras e estruturadoras era basicamente com a ABEMI, atualmente com a ABIMAQ.*

A composição interna da ABEMI também revela traços semelhantes ao encontrado em muitas empresas terceirizadas.

- Muitos (...) funcionários da ABEMI que trabalhavam com e para o Prominp são petroleiros aposentados. Grande parte. Pelo menos os que eu tinha mais contato.

Além da ABEMI, outra empresa aparece:

- outros eram funcionários da Accenture que é uma consultoria se não me engano

A Accenture chamava-se Andersen Consulting até 2001[61]. Embora eles neguem, a mudança de nome está associada para alguns ao envolvimento da então consultoria num grande escândalo financeiro ocorrido nos Estados Unidos: a empresa de energia Enron[62]. Não consta entre suas áreas de atuação, educação ou qualificação profissional.

Além dos problemas relacionados à execução do material didático, outros também se manifestaram:

> *- (...) era um relacionamento muito complicado. Porque ao invés de ser uma relação de parcerias às vezes é uma relação de patrão e empregado. A ABEMI agia como patrão e queria que as escolas fossem empregados, quando na realidade é um projeto governamental que, a meu ver, exige parceria, mão dupla. Então foi um relacionamento bastante desgastante, não só com o IFBA como com outros institutos pelos contatos que a gente tinha (...) As queixas em geral eram a nível de excesso de cobrança, das comunicações, da forma de cobrar, principalmente da gestão executiva da ABEMI. Não era uma relação, como eu disse, muito tranquila (...). Era desgastante.*

Tal desgaste não se verificou na relação com as outras escolas, mas, segundo ela, a parceria entre elas foi fundamental para se fortalecerem frente à ABEMI. Quando esta associação foi trocada pela ABIMAQ, embora tenha havido a mudança da diretoria, responsável pelo desgaste mencionado, novamente vemos uma similaridade com a terceirização na Petrobrás quando muito trabalhadores apenas trocam de empresa, mas realizando as mesmas funções no mesmo local de trabalho, pois

- (...) muitas das pessoas que estão hoje na ABIMAQ também fizeram parte da ABEMI (...) A nível de contato, de execução, de portal, várias das pessoas são as mesmas.

Maria, porém, justifica assim esta manutenção:

---

[61] Informações obtidas através do site: <http://www.accenture.com/us-en/company/overview/history/Pages/growth-global-leader.aspx>. Acesso em: 24 abr. 12 às 7:13.

[62] Informações obtidas através do site: <http://www.crn.com/news/channel-programs/18837755/accenture-tries-to-avoid-enron-andersen-mess.htm;jsessionid=BcIDLDfDa5-Ly305NKNUYg**.ecappj03>. Acesso em: 24 abr.12 às 7:18.

- Creio que, devido à experiência acumulada (...) algumas peças continuam e eu tenho mantido contato sem maiores problemas. O problema maior que existia era com a gestão executiva da ABEMI

Se existiam tantos problemas e a construção foi desgastante, surge o questionamento do por que da submissão do IFBA a este programa. Segundo ela,

> *- (...) existe uma contrapartida contratual que é para uso do IFBA, principalmente para melhorar os laboratórios (...) utilizados pelos alunos do Prominp. (...) a gente conseguiu (...) implementar modificações, melhorias no campus Simões Filho em todos os quatro cursos que de certa forma tem a ver com os cursos que a gente executa*

Especificamente no campus de Simões Filho

> *- (...) foi com base no Prominp que a gente criou o curso (técnico) de Petróleo e Gás (...) Isso mobilizou pessoal, facilitou contatos com as empresas. Os recursos do Prominp propiciaram reformas estruturais no campus Simões Filho (...) biblioteca, merenda escolar, aquisições para o laboratório de Petróleo e Gás, de Mecânica, coisas que a gente não conseguiria (...) internamente em tão pouco tempo sem os recursos que são, de certa forma, escassos na implantação do campus.*

Percebemos aí uma lógica governamental atual para as escolas técnicas de escassez de recursos para a implantação, mas submissão das mesmas ao jogo de empresas ou instituições de fomento à pesquisa para implantar infraestruturas que deveriam ser entregues no início do funcionamento da escola.

Outro benefício apontado por ela foi:

- (...) visibilidade. Eu acho que é um programa nacional que alavancou o nome do IFBA em todo o Brasil.

Para ela também:

- (...) a gente vê o Prominp como um projeto de extensão sem esquecer o compromisso com a educação pública, gratuita e de qualidade.

Muito embora projetos de extensão devam ser pensados dentro da instituição para as comunidades e não dos empresários para a comunidade, intermediados por uma escola.

Se a escassez de profissionais na área de petróleo e gás foi sempre apontada nos encontros anteriores ao início do programa, a destinação deles não estava clara:

> *- A finalidade primordial do Prominp é inserir os trabalhadores na indústria de petróleo e gás. Como se trata de verba pública, quando a gente ingressou, imaginava que essa massa de trabalhadores iria para a Petrobrás, porém a gente sabe que ele só entra por concurso e um curso de qualificação não habilita ninguém a entrar na Petrobrás, só um curso técnico (...). O que a gente tem notado ao longo do tempo é que o programa está servindo mais para as terceirizadas (...) do que propriamente à Petrobrás.*

Não que tudo tenha ficado devidamente esclarecido pelos gestores do programa pois:

> *- Claro, claro, não fica (que o programa é destinado aos terceirizados), mas o que a gente tem notado é que a grande massa de qualificados no Prominp são ou desempregados ou terceirizados. Da Petrobrás especificamente, pelo menos aqui em Salvador, Simões Filho, não temos funcionários (...) fazendo o curso.*

Quando instado a traçar um perfil dos alunos dos cursos, além dos desempregados e terceirizados ela incluiu recém-formados, porém:

> *- (...) varia muito de curso a curso. Tem cursos em que é exigido apenas (...) o ensino médio completo. Então existem muitos alunos que formam e fazem o curso. Existem cursos que requer experiência profissional e aí vêm pessoas que estão desempregadas ou fora do mercado buscando uma reinserção e existem alguns cursos (...) que propiciam um upgrade de profissionais que estão na ativa, notadamente, os cursos noturnos. Porém um grande contingente (...) eu diria que são os desempregados. Fazem em função da (...). Bolsa auxílio (...) recebem R$ 600,00 por mês durante a execução do curso, três meses mais ou menos (...) hoje um salário mínimo para estudar.*

Além da bolsa, ela incluiu outro fator:

O que leva o camarada a fazer o Prominp é: a bolsa e a possibilidade de emprego.

O emprego é o passo futuro para estes trabalhadores. Se pensarmos que ele foi condicionado à qualificação recebida, perguntamos a Maria se de fato o programa qualifica e dá oportunidade aos alunos ou não. Ela procurou não desmerecer o programa nem o material didático, associou as possibilidades ao esforço individual independente da condição social, mas reconheceu a superioridade de um ensino técnico:

> *- (...) Tem várias instituições que trabalharam no desenvolvimento do material didático. São bons materiais. Os conteúdos ministrados são focados para o segmento de petróleo. (...) Eu acho que todo curso de qualificação, por menor que seja a carga horária, gera conhecimento. (...) O Prominp tem um curso de 240 horas. Então ele de fato qualifica, principalmente aqueles que têm o real interesse em qualificar. O aluno bolsista, (...) precisa ter frequência de 95% e nota 8,0 no mínimo. O aluno não bolsista, frequência em torno de 75% e nota 7,0. Então, ao fazer o curso, eles vão precisar mostrar desempenho. Ao estudar, mostrar desempenho, por certo eles vão obter conhecimento. Esse conhecimento (...) vai possibilitar que ele tenha um crescimento profissional, se*

> *não na empresa que ele está trabalhando, mas em outras. Agora, não é um curso técnico. (...) por não ser um curso técnico (...) não habilita a fazer um estágio. Dificilmente ele vai conseguir entrar na empresa apenas com a qualificação. É necessário que ele tenha, creio, uma formação técnica. Então ele é um curso para fazer um upgrade. Só com Prominp ele não vai conseguir alavancar muita coisa.*

A superioridade do curso técnico, na visão dela tem suas razões:

- *Eu acho que o curso técnico é mais importante, por ter no mínimo 1.200 horas, por ver toda a questão de formação geral e por possibilitar participar de concursos, fazer estágio.*

Isso foi colocado para o comitê gestor, mas as prioridades eram outras:

> *- Um curso de qualificação apenas com 240 horas, e isso foi colocado em muitos momentos nas discussões, (...) dificulta (...) a inserção, mas a abrangência do programa era atender um número maior de pessoas (...) e também tem toda a questão dos recursos: pagamento de bolsa, pagamento de instrutor, pagamento de material didático. Então se aumentasse a carga horária o montante a ser desembolsado seria muito maior do que o que é hoje.*

Além da possibilidade que um técnico tem de fazer o concurso para a Petrobrás, Maria aponta que:

- *(...) as próprias terceirizadas que trabalham na Petrobrás hoje estão exigindo curso técnico. (...) O técnico com a qualificação (...) vai ter um upgrade de 240 horas.*

Não parece ser esta a visão geral do programa, já que, conforme a tabela 7, apenas 2,9% das vagas ofertadas entre os anos de 2006 e 2008 são para técnicos em contraste com 53,5% das vagas destinadas aos alunos com nível básico.

6.3 A VISÃO DOS PROFESSORES

Os professores Tiago[*] e André* também são funcionários concursados do IFBA e atuam na área de Segurança, Meio Ambiente e Saúde do trabalho e Mecânica, respectivamente a cerca de cinco anos. O primeiro atua em uma área prioritária para a Petrobrás. Já o segundo atua em uma área técnica e foi trabalhador do Polo Petroquímico de Camaçari por vários anos, além de ter feito projetos para diversas empresas, inclusive do ramo petroquímico. Por isso vejo que a

[*] Nome fictício.

experiência deles na área, aliada à vivência em sala de aula pode nos trazer uma complementação e um contraponto à visão apresentada pela Coordenadora do Programa no Instituto.

Inicialmente, o entendimento deles sobre qualificação varia. O primeiro associa o termo à capacitação, ou seja, dentro do escopo escolar:

- *É capacitação, habilitar o profissional pra algo.*

Para o segundo, todavia, a qualificação se associa à qualidade de um serviço feito:

- *Seria na verdade a forma da pessoa desenvolver bem uma certa tarefa né. Estar qualificado para desenvolver bem uma certa tarefa, uma certa função*.

Ele também entende que a relação é com o ambiente escolar e com a experiência profissional.

Ao serem questionados sobre o porquê da Petrobrás propor este programa, Tiago disse que existe uma defasagem dos técnicos que passam no concurso da empresa, e que, por isso, necessitam de nova qualificação. Ele pensa que o programa serviria para fazer com que estes futuros funcionários já entrassem sem necessidade de requalificação, diminuindo assim as responsabilidades da petroleira. Mas quando apontamos que um dos objetivos era a qualificação para funcionários terceirizados, ele relembrou a criação do curso técnico em Petróleo e Gás em uma das unidades do SENAI-BA, que teve participação da Petrobrás, e que já apontava...

> *- (...) pra que as empresas terceirizadas contratassem uma mão de obra mais qualificada. (...) o foco maior é o terceirizado (...), porque esse a rotatividade é maior (...) o salário é mais baixo, então (...) a vontade desse trabalhador se qualificar é menor (...) As empresas terceirizadas também não tem condições de gastar muito*.

O professor chegou a mencionar cursos internos de qualificação que abrangiam tanto terceirizados quanto funcionários da Petrobrás e que agora, ao repassar essa atribuição para outrem, haveria uma redução de custos pra a empresa. Mas como o Prominp também despende muitos recursos ficou a dúvida: ela não continuaria gastando do mesmo jeito? Para Tiago,

- *(...) é diferente. (...) Porque quando ela faz um programa ela está tendo deduções (...) de imposto. (...) é como se fosse um investimento de imagem. Quando ela faz dentro, (...) não tem isso.*

A imagem é um componente fundamental:

> *- (...) imagem porque aí o Prominp é Petrobrás. (...) Essa imagem que é passada (...) As pessoas pensam: poxa a Petrobrás é uma empresa de excelência. Ela tanto qualifica*

> *dentro dela como fora pra quem não tem condição (...), pra quem não pode pagar, pra quem não passou no concurso dela. E na verdade o que ela está fazendo é estratégico. Ela está tirando um gasto que ela já tinha (...) e (no caso do curso do Senai, que não é gratuito) transfere para o bolso do próprio trabalhador que quer ingressar na empresa ou na imagem dela que (...) é o Prominp.*

Talvez aí esteja o maior investimento que a Petrobrás faz neste programa e onde ela colhe os maiores resultados. Para uma parcela da população desassistida, que desconhece os meandros da empresa e para outras grandes parcelas da sociedade, a imagem de grande empresa nacional que faz investimentos sociais e educacionais ajuda a criar uma relação afetiva com ela. Isto acaba por apaziguar os efeitos de todas as práticas que ela adota, incluindo a terceirização e a precarização das condições de trabalho.

André, por sua vez, justifica a criação do programa por causa da:

- (...) falta de mão de obra qualificada. (...) Existe mão de obra no mercado, mas também existe assim, (...), uma mão de obra que não tá tão qualificada como deveria, por isso também tem uma quantidade de vagas imensa aí.

Instado a detalhar o que seria essa lacuna de formação na mão de obra no mercado, o professor acabou por situar a deficiência nas disciplinas básicas das ciências exatas e aquelas daí derivadas:

- (...) algumas disciplinas tipo matemática, física, química e aí vêm outras disciplinas que também tem base nelas (...). passa por todas essas disciplinas e aí existe uma lacuna muito grande hoje na parte de conhecimentos técnicos dos técnicos que estão no mercado.

No que se refere ao convite para ingressar no corpo docente do programa, ele confirmou o que a Coordenadora disse. Tiago recebeu um e-mail e se candidatou, por já ser professor da disciplina nos cursos regulares da escola. Também informou que houve casos de um enfermeiro e um profissional do corpo de bombeiros que ensinaram primeiros socorros e prevenção e combate a incêndio, respectivamente. André informou que além do convite verificaram sua disponibilidade de horário e seu currículo.

Já sobre o material didático utilizado na área de SMS, Tiago não possui uma visão tão positiva quanto o Coordenador.

> *- Olha, eu não gosto.. Não é um material assim ruim. Eu acho (...) um material muito, (...) superficial. (...). E encontrei erros. Por exemplo, neste livro que eu estou dando Higiene ocupacional, (...) eles classificam os tipos de risco ambientais de forma inadequada. Por exemplo, Colocam iluminação deficiente como risco físico, eletricidade*

> *como risco físico e não é. Tanto eletricidade como iluminação deficiente são classificados como risco de acidentes. E iluminação deficiente também pode ser classificado como risco ergonômico e eles colocam dentro de ergonômico e não explicam porque está colocando em dois lugares diferentes. (...) esse mesmo de (...) de higiene ocupacional, (...) só está indo até a NR-33. Já tem NR-34. Então está desatualizado e eles, acho, que não se preocuparam muito. Tem esses errinhos e é superficial, muito superficial. Eu acho (...) que eles primam muito pela prática e menos teoria. Só que essa prática como não acontece em sala de aula, então teria que ter uma teoria melhorada.*

Já para André, trabalhando com disciplinas técnicas da área de mecânica, é na relação teoria-prática que se encontram os problemas:

> *- O material didático é bom (...) na verdade é muito teórico né. Da disciplina que eu ministrei, tem teoria, muita teoria. O que eu vejo é que não tem muito avanços, muito problemas assim práticos, tem muita teoria. Mas, assim, quem pega mais essa teoria é quem tem conhecimento já da área. Porque se for uma pessoa que nunca foi numa área industrial, uma pessoa que não tem conhecimento prático da área, (...) fica um pouco mais difícil (...) aprender o que tá ali sendo ministrado. Aí a pessoa precisa se esforçar muito mais do que deveria se comparado a um aluno que já tem a prática.*

Ambos não participaram da elaboração do material didático, mesmo porque, conforme informado pelo Coordenador, somente a área de eletricidade ficou ao cargo do IFBA, diferente da área de SMS e Mecânica. Mas o grau de controle preconizado por este material é grande, pois, segundo Tiago, ele,

- Já vem pronto. Inclusive dizendo até o horário, o tempo que você fala em cada assunto daquele.

Pelo julgamento que fez do material e pela experiência que acumula como professor ele tomou uma decisão:

-Eu não sigo nada. Eu pauto muito no assunto e aí vou dando muitas coisas que eu já tenho preparado

Apesar de tudo, quando perguntamos se o programa de fato prepara para o mercado de trabalho ou não, ele disse:

- Eu acho que prepara. Mesmo sendo superficial. Sinceramente também porque eu não me importo com isso, porque eu não vou pelo livro. Eu me guio, mas os meus slides já estão prontos. Minha aula é outra história. É outra coisa

Mas depois titubeou

- Que dizer, ele já está preparado, porque já vem do mercado de trabalho normalmente.

Mas a grande observação de Tiago foi sobre a construção do aprendizado desses alunos. Ela tem um caráter coletivo e prático.

> *- Esse profissional vem com experiência. Eles trocam experiência entre si. Isso é importantíssimo no programa (...) eu acho que foi a melhor parte (...) A gente não está dando aula pra leigos. A gente está dando aula pra gente que já tem formação e que às vezes está esquecida, principalmente a parte teórica. (...) E essa troca de experiências é muito boa. (...) Trocam informações entre eles (...) e acaba que se atualizam.*

Ao ser questionado sobre o que é mais importante entre teoria e prática, ele enfatizou mais a segunda e mostrou que isso influencia o seu aprendizado.

- Pra o campo de trabalho, pra atuação é experiência (...). Inclusive eu aprendo muito com eles.

Na sua visão há uma grande contribuição do curso em trazer à lembrança toda a parte teórica da disciplina que, por vezes, fica esquecida. E nesta hora aparecem as deficiências de educação básica.

> *- Se eu fizer uma prova aberta, pra eles escreverem, dissertativa, fica difícil, porque eles não conseguem ter conexão com as palavras. Eu já fiz exercícios, (...) pra eles criarem situações de acidente, por exemplo, e (...) descreverem as causas do acidente, que é um tipo de trabalho que a gente faz em Higiene Ocupacional, e aí eles sabem contar a história toda, inclusive (...) apresentam essa história pra gente lá na sala, eu coloco os grupos pra apresentaram, e aí eles vão descrevendo as causas, fica tudo perfeito. Quando vou pra ler o que eles escreveram, não é o que eles disseram na apresentação. Impressionante. Não consigo.*

André faz observações semelhantes, porém na Matemática:

- (...) quando eu tinha medidas fracionárias, o pessoal, pra fazer regra de três, tinha certa dificuldade. E assim vai.

Neste mesmo ponto, sobre o preparo adequado ou não para o mercado de trabalho, ele colocou suas reservas e novamente enfatizou a questão da experiência profissional, o que acabou convergindo com a visão do seu colega:

> *- eu digo que prepara com ressalvas. Por que na verdade (...) foi aquela situação que eu falei. Da pessoa que não tem (...). conhecimento prático nenhum, nenhum conhecimento prático, tá zerado. (...) Vai ficar aí faltando (...) uma lacuna ainda (...) a ser preenchida. Enquanto se a pessoa já tem algum conhecimento prático, melhora bastante.*

Entretanto, diferente dos pré-requisitos dos Editais dos cursos, que deixam um espectro mais amplo de possibilidades de experiências profissionais para os candidatos, André pensa que deveria haver um afunilamento para melhor aproveitamento do curso:

> *- O Prominp na verdade é um curso que é muito direcionado para determinada área. (...). Já tiveram cursos aí (...) da área de (...) montador industrial, da área de eletricidade, supervisor de segurança do trabalho, já teve outro aí de supervisor de planejamento. Então é muito específico. Então a pessoa deveria ter pelo menos o conhecimento prático dessas áreas específicas que o Prominp (...) ministra (...) ... os cursos né. Se a pessoa tiver uma experiência em torno de um ano, um ano e meio, (...) realmente sai na frente em relação aos outros que não tem nada.*

Cabe observar que, à exceção dos cursos de Supervisores, todos pedem experiência mínima de três meses em áreas diversas, e esta não é exigida se a pessoa tiver feito o ensino médio profissionalizante. Se, de fato, o critério que o professor considera como ideal fosse adotado, o caráter deste programa de qualificação mudaria completamente, tornando-se, na verdade, uma grande revisão teórica e de práticas de profissionais mais experientes naquela área específica de atuação, e certamente os resultados seriam outros, talvez de cunho mais efetivos, do que de construção de uma imagem positiva da Petrobrás.

É possível relacionar positividade da experiência profissional para André por causa de alguns bons exemplos na sala de aula:

> *- você conhece assim um ou outro aluno que tem experiência, já trabalha na área, aí vai respondendo já as coisas logo na frente(...). Acha até muito fácil o assunto que tá sendo ministrado, tal, já verifica o material antes e tudo o mais. Mas o que chama a atenção é isso: aluno que já tem conhecimento, que já tá no mercado já a algum tempo e aí (..).ele desenvolve mais do que os outros.*

No que se refere às reclamações dos alunos, Tiago aponta que elas ocorreram por causa da organização do programa, quando só recebiam o comunicado para se matricularem após o início das aulas, o que poderia ocasionar a perda da vaga. Tanto no período estudado como no atual, as queixas em relação ao atraso no recebimento das bolsas continuam. Outro conflito ocorreu no uso dos laboratórios, já que os professores priorizavam as aulas dos alunos regulares em detrimento dos alunos do programa, mesmo sendo poucas.

Na sua vivência ele aponta que os alunos apresentam um perfil diferente daquele apontado pelo Coordenador. Há poucos bolsistas, muitos trabalhadores empregados ou com experiência e um estudante de curso de graduação.

No que se refere aos desempregados, André, por sua vez, apontou a existência de dois grupos. O primeiro de pessoas que saíram do emprego e estavam procurando algo com um salário melhor dentro da mesma área e utilizaram o Prominp para conseguir isto; e outro grupo que estava migrando de área, que nunca tinha trabalhado naquela área específica do curso, mas que esperava, com ele, conseguir melhor posição no mercado de trabalho. Em ambos os casos o professor não conheceu ninguém que conseguiu uma colocação.

Ao refletir sobre casos específicos de alunos Tiago trouxe exemplos de alunos que já estão empregados em grupos empresariais reconhecidos na cidade de Salvador como o Sagrada Família (hospitais), J. Macêdo alimentos, Braskem, Odebrecht e construtora Tenda que, inclusive, demonstram bons conhecimentos sobre segurança do trabalho. O funcionário do hospital chegou a informar que está pretendendo mudar de área, pois

- *(...) corre muita propaganda de que o cara com o Prominp na mão tá empregado. Eles têm isso em mente.*

O professor disse que a área de petróleo exerce um chamariz muito grande, e quando argumentou-se sobre o que exerceria esta atração, se salários ou condições de trabalho, afirmou:

> *- Salários melhores. Condições não. Todo mundo sabe que indústria do petróleo significa perda de qualidade de vida. Todo mundo sabe. É um consenso, que vai ficar fora de casa muito tempo em plataformas, que vai mexer com produtos tóxicos. (...). Com os riscos ambientais todos que sofrem, acidentes, essas coisas todas. Mas eles pensam muito em salário. (...) acham que ganham bem.*

No mesmo quesito sobre a reclamação dos alunos, as observações do professor André foram outras, mas a expectativa de emprego é algo também observado por ele:

> *- alguns reclamam que (...) o tempo é muito curto, que gostaria de ficar mais tempo, que gostaria de aprender mais, talvez seja até pra preencher esse conhecimento que ele não tem (...) da base. (...) alguns (...) ficam com aquela incerteza, principalmente os que, (...) não tem experiência, se realmente vai conseguir ou não alguma coisa depois daquele curso, porque a expectativa é grande, criada em cima disso (...). E aí claro, o cidadão vai achar que ele fez o curso do Prominp, vai abrir logo uma porta e normalmente não é assim. Aí tem muito essa reclamação. Alguns que vão fazer também estão desempregados, tem isso. Aí fica fazendo curso, ganha uma bolsa, mas fica naquela expectativa de 'será que quando eu sair daqui vou conseguir alguma coisa logo', tal e fica nesse negócio*.

Entretanto, como o grande receptor dessa mão de obra – as terceirizadas – não fica em evidência em nenhum momento mesmo para as pessoas envolvidas no programa, os ganhos de

imagem apontados por Tiago ajudam a criar uma ilusão também apontada pela Coordenadora entre os alunos.

- *(...) eles vêm com essa visão errada. (...) muita gente não entende direito o (...) que é a Petrobrás. E acham que vão entrar na Petrobrás.*

André também aponta que os alunos vêm com a visão de que irão para a petroleira, e também não há clareza sobre a inserção deles nas empresas terceirizadas. Ele chegou inclusive a colocar para os alunos que:

- *(...) isso aí na verdade é pra facilitar (...) o andar deles dentro da empresa que tá prestando serviço a Petrobrás. A forma que ele vai se posicionar, como é que ele vai trabalhar e por aí vai, mas pra ser Petrobrás mesmo, tem que fazer concurso.*

Ele também mostra que o peso do nome Petrobrás pode resultar em um diferencial quando este aluno apresentar o certificado, mesmo não sendo na cadeia de Petróleo e Gás:

> *(...) esse aluno que já tinha conhecimento, tal, que agregou pra ele pouca coisa (...), ele sai naquela expectativa de que ele tá com um documento do Prominp, que é da Petrobrás, que ele pode melhorar lá dentro da empresa, porque agora na verdade ele é uma pessoa que pode ser disputado na vitrine da Petrobrás, porque tem várias empresas que tão lá dentro trabalhando e que tem uma pessoa ali que agora tem o certificado do Prominp que pode trabalhar, 'eu posso trabalhar em várias empresas lá, posso ser escolhido por outras empresas pedir (...) um salário melhor'.*

Esta questão da imagem é tão forte que alguns alunos, segundo ele, mesmo pouco antes de terminar o curso, já tinham colocado no currículo que tinham um certificado de um curso Prominp/Petrobrás e já estavam procurando emprego.

Isso significa que a imagem acaba se tornando uma moeda de troca universalmente aceita. A Petrobrás, por alimentar o mito de empresa socialmente responsável que acaba por justificar a terceirização, e os alunos por acreditarem que isso será um passaporte para empregos e salários melhores, numa acepção extremamente individualista próximo do que a Teoria do Capital Humano preconiza.

Ao pensar num modelo ideal de formação que atendesse o setor de petróleo e gás, Tiago diferenciou as áreas: exploração e produção e o tamanho da empresa: um grande grupo e produtores de campos marginais com pequenas empresas. Pensa que é preciso separar as áreas, devido à sua diferença, e pensar no destino final deste profissional. Ele pensa que os grandes grupos requerem profissionais mais específicos enquanto os pequenos precisam de funcionários

generalistas. Quando incluiu as terceirizadas neste grupo de empresas, disse que a formação deveria ser específica, porque estes vão trabalhar nos grandes grupos. Ao fim considerou a qualidade do curso e agrupou as áreas de exploração e produção, mas manteve a consideração pela especificidade de outras áreas.

> *- Se for um curso bem feito. Acho que deveria ser ao invés de só exploração, exploração e produção, como já é feito, porque aí atende. (...) Se você coloca exploração e produção junto, o segmento todo, aí você consegue ter o cara que consiga fazer o geral e consiga fazer o específico. Agora o instrumentador de petróleo, (...) vai ter sempre espaço. O mecânico especifico para (...) manutenção, inspeção (...), porque petróleo é tudo muito específico.*

Lembrando-se das dificuldades relacionadas ao ensino fundamental dos alunos do Prominp e pensando nos alunos do curso técnico em Petróleo e Gás do IFBA em Simões Filho, que tem deficiências, ele reconheceu o mérito de uma boa base educacional:

Eu vou te dizer: os meninos daqui conseguem emprego sabe por quê? Porque conseguem escrever direito e conseguem fazer cálculo direito.

André, por sua vez, não focou estas questões, mas foi categórico e disse que os cursos de qualificação isolados não conseguem dar uma formação sólida para atuação no setor de petróleo e gás e apresentou as justificativas:

> *(...) fica reduzindo a visão do aluno. (...), porque (...) quando ele vai trabalhar, independente da disciplina (...),ele vai ter, na verdade, que ter conhecimento de outras disciplinas. Ainda que o conhecimento não seja amplo (...), mesmo porque ele não é especialista, mas ele vai precisar ter porque senão ele não desenvolve a atividade dele. Tem muita interdependência com outras disciplinas, não tem jeito.*

O professor pensa que seria melhor uma formação escolar, complementada com cursos de atualização. Ele reconhece, entretanto, que este seria um caminho longo e há pressa no mercado. A pulverização do ensino superior, também, tem produzido efeitos desastrosos:

> *- (...) gente que tem curso de engenharia (...) de algumas faculdades, isso falo da própria Petrobrás, que não se compara muitas vezes a um técnico. O nível de conhecimento é muito menor. (...). Então talvez seja por isso que eles tão tentando acelerar aí dessa forma com o Prominp.*

Entretanto, a própria forma como o programa é construído e as diversas falhas que tanto a coordenação, quanto os professores apontam levam a crer que essa qualificação não será

suficiente para suprir as deficiências existentes tanto na formação básica, sejam de português ou matemática, quanto na formação técnica adquirida nestes cursos superiores que formam pessoas com diplomas de engenheiros, mas com conhecimentos menores que diplomados em cursos técnicos.

6.4 A VISÃO DOS ALUNOS

Apesar das dificuldades apontadas o encontro com dois egressos do Prominp, terminou por mostrar a visão de duas gerações de trabalhadores. Pedro[*] tem mais de 40 anos de idade, e é filho de um comerciante de um famoso bairro popular em Salvador. A condição paterna permitiu a ele estudar em um tradicional colégio religioso no centro da cidade, mas na oitava série ele decidiu fazer um curso preparatório para entrar no Cefet, hoje IFBA, onde fez o curso técnico em eletrônica. Após o término, foi trabalhar em uma grande multinacional no Polo Petroquímico de Camaçari, onde ficou por cerca de oito anos. É justamente neste período, início dos anos de 1990, que a reestruturação produtiva o atinge e ele é demitido, mesmo ele sendo o único técnico em eletrônica em uma fábrica que tinha 80% dos seus controles feitos eletronicamente. A empresa tinha duas unidades produtivas em Camaçari, fechou uma e logo depois fechou a segunda, pois segundo ele se tornou economicamente inviável competir com os produtos importados. Logo depois ele e outros dois colegas montaram uma empresa para prestar assistência técnica justamente para a empresa que o demitira. Aos poucos os contratos foram se ampliando para empresas da área de saúde, mas mesmo assim a empresa não deu certo e fechou. Continuou trabalhando sozinho, mas teve dificuldades de conseguir novos contratos. Partiu para o comércio, como seu pai, mas as dificuldades eram crescentes, e tanto a empresa dele quanto a de seu pai fechou sob o peso de muitas dívidas. Neste período ele fez o curso do Prominp, enquanto iniciava um curso na área de ciências humanas visando ser aprovado em concursos públicos. Continua desempregado e vive do aluguel de imóveis que possui, enquanto também vai pagando as dívidas acumuladas.

[*] Nome Fictício.

Filipe* tem cerca de metade da idade de Pedro, e já nasceu sob o signo do neoliberalismo no Brasil. Estudou em uma escola particular na região da Cidade Baixa em Salvador até os 12 anos e, a partir de então, foi para um grande colégio público na mesma região. Quando estava no terceiro ano do ensino médio, começou a estagiar em uma empresa de informática no Caminho das Árvores, região nobre de Salvador, com assistência técnica de computadores. Isso foi o norteador de suas escolhas acadêmicas e profissionais. Transferiu-se para outra escola pública, a fim de estudar a noite e poder concluir o ensino médio. Ao término foi contratado pela empresa onde estava estagiando. Após quatro anos trabalhando na área, ele decidiu fazer um curso superior na área de Informática em uma faculdade particular na cidade. Um semestre após o início do curso superior ele saiu da empresa onde estava e foi para outra, onde ficou apenas quatro meses. Depois alternou experiências de iniciação cientifica, intercalada com o curso do Prominp, foi para outra empresa de informática por cerca de seis meses e hoje se encontra estagiando em uma empresa multinacional instalada no Centro Industrial de Aratu. Em todo este período ele sempre atuou na manutenção de computadores.

Pedro ainda alcançou o tempo de um bom emprego no setor industrial. Filipe alcança o tempo da ascensão do setor de serviços na sociedade brasileira. Entretanto, apesar das diferenças de idades, a partir de determinado ponto ambos passam a viver um ciclo de alta rotatividade profissional e precariedade. Entretanto, eles ainda têm como referencial os empregos estáveis que tiveram e que forjaram suas identidades profissionais. A informática é o eixo norteador do segundo. Já o primeiro também demonstra conhecer o motivo da decadência de sua área. Ele diz que:

> *- (...) o técnico em eletrônica, hoje, no Polo petroquímico, (...) praticamente não tem função. Porque antes como é que trabalhava. A gente pegava uma placa eletrônica e fazia a manutenção dela, substitui circuitos eletrônicos num é, analisava (...) os defeitos e aí tudo beleza. Só que hoje, o que que você faz. (...) os processadores estão muito mais baratos, os semicondutores muito mais baratos, você compra uma placa (...), e deixa de reserva, se uma quebra, você pega essa, joga fora, eu acredito que nem se conserte mais, e coloca outra no lugar. (...) a eletrônica praticamente perdeu o sentido né.*

Apesar de estar fazendo um curso superior em uma área totalmente diferente da que trabalhava, Pedro ainda nutriu a esperança de voltar para o setor industrial e isto foi o principal motivo que o levou a fazer o curso de Instrumentação do Prominp:

---

* Nome Fictício.

> *(...) mas a instrumentação, que é a calibração de válvulas, manutenção de válvulas de vários equipamentos, calibração continua existindo e eu não tinha essa especialização em instrumentação. Eu disse 'ah então eu vou fazer o Prominp e ver o que eu posso obter de informação, conhecimento, justamente pra buscar a qualificação'.*

A escolha específica da área de instrumentação deve-se a uma provável impossibilidade de descarte desse tipo de trabalhador, pois seria uma atividade de cunho manual e, ainda, de difícil automação:

> *(...) Ela sempre vai precisar de um técnico (em instrumentação), porque as válvulas e os equipamentos eletromecânicos (...) não foram substituídos e dificilmente vão ser né. A eletrônica, (...) foi substituída porque você encontrou uma situação mais funcional, ou seja, você substitui, beleza, trocou a placa, o equipamento volta a funcionar. Já a instrumentação você não vai pegar uma válvula caríssima - que muitas válvulas dessas são caras - não vai pegar, substituir e jogar fora. Você tem como fazer a manutenção. Se um dia inventarem um sistema que você (risos) pegue as válvulas e jogue fora e troque por outra, é claro que (...) sendo mais viável economicamente, eles vão dispensar os funcionários de instrumentação, com certeza.*

Diante de uma situação de desemprego, com uma profissão que mudou muito e sentindo o peso da idade, que é um fator de discriminação no mercado de trabalho, ele ponderou várias coisas:

> *- (...) a área de eletrônica mudou muito. Eu teria que fazer praticamente um curso novo de eletrônica, (...) com um direcionamento diferente. Seria mais ligado a informática, né, ao, como é que chama, que é muito comum... mecatrônica, sabe. (...) Pensei em entrar na área de informática, mas é uma área também que é meio difícil né. Tem muita gente jovem, muita gente que já tá estudando a algum tempo.*

Por outro lado, remorando sua atividade no Polo petroquímico, ele deixou transparecer como se dava a execução de suas tarefas no ambiente fabril, e como se dá essa execução no ambiente fora das pressões empresariais:

> *- Muita coisa eu poderia fazer na área de eletrônica, mas se eu disser a você que eu era apaixonado por eletrônica não era não. Eu era um funcionário muito bom. Eu era um cara eficiente, assim, respeitado, não só lá na fábrica mas, assim, nas outras fábricas, também. O pessoal que me conhecia, sabe, (...) gostava muito trabalho e me elogiava e tudo mais. Assim, se eu disser a você que eu fazia por amor a eletrônica, não. Era o cara eficiente mesmo né. Era o cara que recebia o serviço e não ficava satisfeito não fazê-lo bem feito, mas não por aquele amor à eletrônica. Como hobby eu gostava. Eu gostava de fazer as minhas coisas dentro da minha casa, principalmente na área de áudio. (...) não tô em áudio, porque na Bahia não tem. Eu teria que sair daqui pra ir para São Paulo, por exemplo. Então nessa área de áudio, eu, com certeza, eu gostaria de me meter né.*

Filipe, por sua vez, partiu da necessidade de sobrevivência. Após o contato inicial do IFBA com os alunos aprovados no processo seletivo, ele, que era bolsista de iniciação científica na faculdade, verificou os termos da bolsa auxílio e confessou:

- (...) como eu vi que os horários se encaixavam, eu resolvi fazer pra complementar minha renda, vamos dizer assim.

Ele admitiu que sem a bolsa dificilmente teria feito o curso. Para Pedro, que tinha uma renda proveniente de aluguéis, a bolsa auxílio tinha outra conotação:

> *- Olha, no meu caso específico, ela foi um fator assim, que ajudou em alguma coisa. (...). Porque você receber um valor pra você pagar transporte, essa coisa toda. Mas assim, não era uma coisa (...), vamos dizer assim, primordial. Se o curso não tivesse essa bolsa eu teria feito porque eu teria condições de pagar transporte, lanche, sabe, tivesse que comprar alguma coisa, tranquilamente eu poderia fazê-lo né, mas claro que ajudou. Claro que ajudou.*

Cabe observar que pelas regras do Prominp, eles não poderiam receber bolsa auxílio, pois já tinham outra fonte de renda. Se esta regra tivesse sido seguida à risca, certamente quase ninguém teria concluído o curso.

Com trajetórias tão diferentes todos foram direcionados a um curso de qualificação profissional, embora em momentos diferentes. Entretanto, da mesma forma que os professores, a resposta para o entendimento que eles tem do termo qualificação, é difusa. Pedro disse:

- (...) vou ser bem prático. É você chegar num determinado local e fazer determinados serviços que você conseguiu com conhecimentos para fazê-lo bem feito.

Filipe, por sua vez, disse:

> *- Seria uma forma de aperfeiçoamento (...) de algo que você, que você trabalha, vamos dizer assim. Quando você está qualificando você está se aperfeiçoando em um determinado assunto, seja em qualquer área, tanto na área profissional quanto na área pessoal né (...) quando você busca novos conhecimentos (...) eu acho que você já está se qualificando.*

Ambos admitem nunca terem ouvido falar sobre empregabilidade, mas acabam por comportar-se como se este conceito estivesse naturalizado, pois acreditam que o surgimento do Prominp está relacionado à carência de mão de obra no mercado de trabalho. Pedro ainda acrescenta que esta carência é generalizada e mais acentuada na indústria de transformação. Eles

também acreditam que esta suposta falta de mão de obra especializada levou a Petrobrás a criar o Prominp.

Além da questão da bolsa, Filipe nutriu também a esperança de um emprego, unindo o útil (a bolsa) ao agradável (o trabalho) e novamente a questão da imagem da Petrobrás aparece:

- *(...) o fato da renda, (...) fato de eu estar com tempo disponível, e oportunidade também pelo fato de eles passarem essa imagem de que você poderia ser contratado (...) a imagem que eles passam realmente é essa.*

Pedro, entretanto tinha outras esperanças:

- *(...) como eu tinha muito conhecimento ainda com os colegas e tudo, eu me via dentro de uma outra multinacional.*

A medida que o curso foi transcorrendo Filipe se recordou que a entrada na Petrobrás se dá apenas por meio de um concurso público. Entretanto, não ficava claro paras os alunos que seu destino final eram as terceirizadas da petroleira:

-*Na verdade, certeza você não tinha. (...) eles deixavam em aberto essa participação ou não (...) para uma empresa terceirizada.*

Pedro, também percebeu a mesma coisa que o colega:

- *(...) Havia uma noção de que você ia trabalhar provavelmente numa empreiteira né.*

Filipe percebeu entre seus colegas um sonho bem nutrido de trabalho, a exemplo do que perceberam os professores entrevistados:

- *(...) umas pessoas achavam que pelo fato de ter feito Prominp, ter passado, já estava garantido ou algo do tipo.*

Entretanto, ele aponta que parte dessa ilusão de emprego era alimentada por alguns professores:

- *Alguns dos professores chegavam a comentar: "não, né bem o que se passa, né bem o que se vende". Só que outros não, até empolgavam assim, você pode ser a qualquer momento contratado por uma grande empresa, então você tem que tá preparado, num sei o que.*

Reside ai o principal defeito apontado por Filipe. Para ele deveria ficar claro para os alunos que não existia garantia nenhuma de emprego. Cabe salientar que esta informação está nos editais de seleção, mas em nenhum momento o arsenal publicitário do Prominp enfatiza esta questão. A situação profissional dos seus colegas era desalentadora. Lembrou que muitos estavam parados e:

- (...) dois da turma de doze se eu não me engano é que já tinham outra atividade. Os que eu tinha possibilidade de conversar, (...) tinha uma atividade de...vamos dizer assim, autônomas....mas empregados nenhum estava.

Isso significa que para um grupo de desempregados que, em parte tinham a bolsa como um sustento, alimentava-se um sonho de emprego futuro, mas pouco se falava sobre que emprego poderia ser esse. Quando instado a pensar sobre o que era uma terceirizada da Petrobrás, Filipe foi genérico:

> *- (...) qualquer empresa que preste serviço é...para a Petrobrás, eu imagino que seja. (...) é uma forma de empregar mão de obra, no caso sem se preocupar muito com...com justamente isso, com a, com a seleção. (...) eles, assim, dizem o que eles querem e cabe à terceirizada solucionar e procurar esses profissionais, vamos dizer assim.*

Ele também afirmou não ter a mínima noção do que é o trabalho de um petroleiro. Pedro, por sua vez, vê similaridades no trabalho do petroleiro e do petroquímico, mas pensa que o primeiro, por trabalhar às vezes em plataformas, sofre riscos maiores. Mas ao adentrar na questão da terceirização, ele disse:

-Rapaz, é um problema meio complicado.

Neste momento ele se lembrou de que quando foi demitido da empresa química que trabalhava, recebeu um convite para ingressar em uma empresa terceirizada que prestava serviços de manutenção no Polo petroquímico. O tipo de contrato mostra porque ele não aceitou ficar:

> *- (...) ele não contratou com é...carteira assinada, entendeu (...) eu chamei de contrato, mas na verdade foi um contrato verbal. Eles sabiam da minha experiência e minha capacidade, né. Então, por exemplo. Eu saia de carro de casa e ia pra lá pra Estrada do Coco e eles me pagavam um salário pra eu fazer a manutenção dos equipamentos ali. Era um acordo verbal. Não tinha carteira assinada.*

Quando foi necessário um contato com o engenheiro da empresa contratante, ele descobriu que a história tinha outra face:

> *(...) eles mentiram pro engenheiro da empresa. (...)Porque eles tinham dito que tinham me contratado e que já tava tudo certo, que eu já tava, sabe...oficializado pra trabalhar na empresa, aí na hora o engenheiro me perguntou: 'você já tá oficializado'. Aí, pô, eu não consegui mentir bicho. Um cara me leva de cara assim pra o cara me perguntar, eu não consegui mentir. Eu disse: 'Rapaz, não, os caras não me acertaram nada sobre isso aí não'.*

Esta breve experiência fez com que Pedro construísse sua visão sobre a terceirização, mas a esperança no curso, ainda continuava:

- (...) a gente tinha uma noção que era pra trabalhar em terceirizada, mas, claro que você sempre acredita que se você tá num curso organizado pela Petrobrás, poderá aparecer oportunidades de você trabalhar.

Oriundos de trajetórias diferentes, em situações quase sempre precárias de existência, nutrindo esperanças similares, estes alunos são agrupados em uma sala de aula por períodos de três a quatro meses, com aulas de professores que também possuem trajetórias, didáticas e interesses diversos, para assimilarem o pacote didático unificado nacionalmente pelo Prominp, com preparo previamente terceirizado através das instituições de ensino tecnológico do país, para assimilarem o conteúdo que, a priori, os conduzirá ao nirvana do bom emprego na área petrolífera. Nesta hora, novas convergências e divergências aparecem.

Para Filipe, que veio da área de informática, o material didático pode ser classificado como bom. Quanto aos professores, algum despreparo foi percebido:

> *- (...) alternava muito entre bons professores e alguns que tavam, como dizer assim, pra completar a carga horária, (...) tavam ali pra passar um assunto, mas, simplesmente passar né, (...) ele coloca ali pra você, você assimila da sua forma. (...) Pelo que eu percebi era que alguns não se sentiam confortáveis passando determinados assuntos. Tavam, vamos dizer, ali talvez pra quebrar galho. (...) Tinha uns que demonstravam tal domínio até por experiência própria, por vivência também.*

Pedro, por sua vez, que já tinha experiência no setor industrial, pensa de forma um pouco diferente:

- (...)Esse material, eu acho que ele foi suficiente. (...) a evolução dos assuntos eu achei que foi bem coerente e (...), vamos dizer assim, a parte teórica e tal.

Entretanto:

- (...) se você fosse estudar só por ele, você não iria pra lugar nenhum. Realmente você precisa muito do professor.

Encontra-se aí o maior ponto de insatisfação de Pedro:

-Rapaz, essa é uma das grandes críticas que eu tenho a fazer.

Por não ser totalmente leigo na área, ele afirma que acabou por se tornar um referencial para os outros colegas, mas sua visão estava moldada por sua experiência profissional, e o que

realmente interessava era o que iria ser utilizado na prática dentro do trabalho, sem muita importância com a teoria.

> *- (...) então chegou a um determinado ponto que os próprios alunos (...) começaram a me questionar as coisas, né. Dizer assim: 'Pedro. Isso que esse cara tá ensinando vai servir pra alguma coisa?'(...) Então, o que que eu percebi lá. Não existe professor bom que não tenha passado pela área. Não existe um professor de nível médio, pra trabalhar um técnico, pra ser qualificado, se ele não foi na área (...)Você não vai conseguir qualificar bem uma pessoa com teoria. Tinham vários professores que são muito teóricos, muito teóricos. A gente aprendeu, vamos dizer assim, princípios de funcionamento de equipamentos que nunca a gente precisou saber. Claro que na escola técnica os instrumentistas aprenderam, mas na prática, você não utilizava esses conhecimentos. Então o que que você precisa. Você precisa de um curso que resolva um problema que tá ali na sua frente. E por que a gente aprende muita teoria? Porque os professores que estão ali, eles estudaram em faculdades, aprenderam muita teoria e nunca foram ao campo. Se você não vai ao campo, você não consegue ter conhecimento suficiente pra resolver os problemas práticos e Prominp é prática. É o cara aprender ali e entrar na empresa e assim 'Pô, isso eu vi no Prominp, eu sei fazer', sabe. Então, o grande lance é esse. (...) Outra crítica também ao Prominp é a parte prática (...) as aulas práticas foram poucas.*

Com todas as expectativas e enfrentando algumas adversidades, eles terminaram o curso e aguardaram o tão sonhando emprego no setor petrolífero. Nenhum deles conseguiu e nem seus colegas conseguiram. Pedro conta seu périplo:

> *- (...) quando eu fiz o curso do Prominp (...) eu tinha ligado pra alguns colegas meus da instrumentação e disse assim 'olha, eu tô fechando a loja e se aparecer um emprego nessa área eu volto'. (...) ainda liguei pra algumas pessoas e tudo. Quando eu fiz o Prominp eu achei que o Prominp me daria oportunidade de talvez abrir essas portas. (...) Não abriu e pelo que eu vi assim, quase ninguém consegue se empregar pelo curso do Prominp.*

Quando questionado se conhece alguém que se empregou ele mostrou que não conhece e procurou se inteirar na própria escola:

> *- Não e eu fiz essa pesquisa quando eu cheguei lá. Eu procurei saber, né, das turmas que já tinham passado por lá, procurei saber...eu, eu questionava muito os professores sabe. Eu perguntava: 'E aí professor, quem você conhece assim que...tem algum colega meu num sei o que. Às vezes eu perguntava assim, tal...Os professores assim, eu via que eles ficavam, tipo olhando pro céu, como quem diz assim 'Pô, a gente tá formando gente aqui, mas as oportunidades não estão aparecendo não'.*

As causas do insucesso, todavia, são direcionadas a outros fatores:

> *- (...) Então eu vi assim, que na minha idade, o mercado tava fechado pra mim. (...)Se esse tempo, esse tempo que você tá lá dentro, se fosse realmente bem utilizado, eu acredito que um cara que estudou lá dentro, ele se daria bem. (...) As (disciplinas) teóricas não me ajudaram em nada.*

Seus objetivos são outros:

- *Hoje o meu negócio é concurso.*

Filipe chegou a alimentar outros sonhos:

> *- Na época eu lembro que tava crescendo bastante, como até hoje tá na verdade (o setor de petróleo e gás) e (...) um pouco antes de entrar eu vi realmente vislumbrar uma oportunidade de trabalhar numa multinacional ou algo similar, e que era uma área altamente rentável né, pelo fato do crescimento. Eu acho que o principal interesse era justamente esse. (...) Hoje eu sinceramente, (...) acho que tenho pouco interesse. Depois eu vi que (...). não deixa eu continuar na minha área. Deixa eu me especializar. Eu o que eu faço de bom mesmo.*

Do ponto de vista pessoal ambos acreditam que a qualificação trouxe novos conhecimentos. Filipe diz

> *- (...) deu pra entender um pouco como se funciona a fábrica (...), os instrumentos de uma fábrica. (...) um pouco né. Trouxe, vamos dizer assim uma melhoria indireta. Eu trabalho hoje na área de informática, trabalho em fábrica, mas sei identificar um equipamento de medida de pressão.*

Do ponto de vista profissional, ambos também não acreditam que houve melhorias. Pedro, porque pensa que as aulas teóricas teriam pouca serventia no campo prático. Mesmo assim ele acha que a experiência profissional deve estar aliada à qualificação, da mesma forma que Filipe que assim se expressou:

- *(...) vamos dizer assim, na teoria tudo é lindo né, mas...na prática que você realmente...é..... Você diretamente ligado aquilo ali, que você vai realmente aprender direito.*

Por outro lado, Pedro revela um toque de esperança frustrada e uma culpa atribuída a esta teoria ministrada em sala de aula:

- *(...) o que eu queria é um lugar no mercado. Com teoria não ia achar lugar nenhum.*

Por um lado, é como se os princípios da Teoria do Capital Humano estivessem naturalizados, mesmo quando não se conhece a teoria. Como nos aponta Hirata (*Ibid*, *apud* SHIOROMA; CAMPOS), o indivíduo carrega sobre si a responsabilidade por não estar empregado. Mesmo assim, a crença na qualificação enquanto uma porta de entrada para o

mercado de trabalho continua viva para ele, ainda em consonância com a mesma. Quando questionado se cursos isolados conseguem dar uma formação sólida para a atuação num setor tão complexo como o setor de petróleo e gás ele respondeu:

> *- Rapaz, olha, eu acredito que sim, porque eu tive colegas lá dentro no Prominp que eles eram muito bons, sabe, eram caras que você colocava um assunto no quadro, eles aprendiam. E eles estudavam em casa e quando ele voltava, ele voltava sabendo. Então, pra essas pessoas que estudam, você tendo um bom professor que ensine, principalmente, o que você deve fazer lá dentro, você vai ter bons profissionais, mesmo com quatro meses.*

Depois ele se recordou que, no caso dos cursos ofertados em Simões Filho, havia o pré-requisito da formação técnica ou experiência profissional, fazendo com que um curso isolado funcionasse mais como uma complementação.

- (...) eles tinham conhecimento de eletrônica, eles já tinham estudado física, já tinham estudado muita coisa assim que servia de base pra que eles se especializassem ou se qualificasse pelo menos pra fazer alguma coisa, realmente útil dentro da empresa.

Filipe, por sua vez, disse que o modelo de cursos isolados não é suficiente para atuar num setor complexo como o de petróleo e gás. Entretanto, sua solução é mais simples:

- (...) talvez um estágio supervisionado, alguma coisa do tipo, que colocasse em prática, (...) o que você tivesse aprendendo né. Porque na verdade o que vai fazer você assimilar esse assunto é justamente isso.

Esta é exatamente a mesma solução apontada por Nascimento Filho et al(Ibid), funcionários do alto escalão da Petrobrás, para resolver o problema da falta de inserção dos egressos no setor de petróleo e gás. Entretanto, o estágio é assim definido:

(...) é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de *educandos que estejam frequentando o ensino regular* em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008, Art. 1º). (grifo nosso)

Com a restrição legal ao estágio dentro de um programa de qualificação, é possível verificar que esta etapa não poderá ser cumprida. Mas, ao constatarmos a pressão empresarial, o governo cooptado pelos interesses desses mesmos empresários e a tendência crescente de

flexibilização da legislação trabalhista, nada garante que esta lei de estágio não possa vir a ser alterada no futuro para incluir a possibilidade de estágio dentro deste e de outros programas de qualificação, para justificar a terceirização e a precarização, ao mesmo tempo que o sonho do emprego é estável e da qualificação que garante emprego é continuamente alimentado na mesma parcela da população vítima da precarização.

6.5 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Observado o programa de diversos ângulos, estes atores apresentam visões que ora se aproximam, como a pouca clareza na destinação dos qualificados, e ora se afastam, como os pontos positivos e negativos do programa. De toda forma a concretização do programa não se dá da maneira planejada pela Petrobrás. Em parte porque as realidades dos educandos, educadores e do mercado de trabalho não é uniforme; e em parte porque as interações em sala de aula e em entre todos aqueles envolvidos na educação jamais seguirão instruções prescritas à risca como o planejado em um ambiente fabril.

Os cursos mostraram a prevalência do interesse empresarial na sua concepção. Por este motivo havia a inferência de que esses mesmos empresários abririam as portas para os egressos, por causa da suposta harmonia entre o conteúdo aprendido e os requisitos necessários para o posto de trabalho. Entretanto, não é isto que vem acontecendo na maioria dos casos. São as contradições do programa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reestruturação produtiva, que alterou consideravelmente a correlação de forças entre capital e trabalho, com significativos ganhos para o primeiro e enormes perdas para o segundo, também tem seus reflexos sentidos no campo da qualificação profissional. Da mesma forma que o capital encontrou liberdades para fazer ressurgir abomináveis formas pretéritas de trabalho, a qualificação profissional sob os auspícios do capital parece querer retornar ao mero adestramento manual para o trabalho da idade média apontados por Alaluf (1986) e Nosella (2002), e reiterados pelos economistas clássicos como nos lembra Frigotto (2006). É bem verdade que a explicitação desse objetivo poderia causar arrepios em alguns. Entretanto, edulcorados pela Teoria do Capital Humano e quejandos, são estes os objetivos perseguidos pelo mundo empresarial, onde a Petrobrás tem seu lugar de destaque.

Com isso, retomamos ao problema central de toda essa discussão: Qual qualificação profissional é oferecida no Prominp e para quais trabalhadores? Inicialmente podemos perceber que o sentido da qualificação para o programa está relacionado à formação escolar, e adestramento para um posto de trabalho. Esta formação implica, dentre outras coisas, elevar um pouco os conhecimentos em matemática, mas, fiel aos desígnios empresariais, tudo isto deve ser exercido por ONGs e dentro do discurso de responsabilidade social. O adestramento visa oferecer treinamento para a execução de determinadas tarefas, mas envolto em conceitos de segurança do trabalho, meio ambiente e produtividade. Isto se explicita nas falas de Kardec e Simonsen (2004) que veem na qualificação um meio de aumentar esta produtividade e fazer com que o trabalhador tenha atitudes e compromisso similares aos seus pares do hemisfério norte, porém sem a mesma remuneração e sem as mesmas condições de trabalho.

Se voltarmos nossos olhos para os trabalhadores alvo deste programa, inicialmente notamos que não há um interesse, por parte da Petrobrás, em explicitar quem são eles. Todavia o quadro de vagas foca, em sua grande maioria, trabalhadores que tem apenas o ensino fundamental, com 38.703 vagas, ou 53,4% do total. Isto mostra que a ênfase são trabalhadores para ocupações básicas. Porém, o tipo de empresa só toma forma quando descobrimos que existe um Centro de Excelência em Qualidade da Terceirização sendo gestado. Em resumo, são

formações de caráter mais prático que atingem, majoritariamente, um público com baixa escolaridade, para inserção em empresas terceirizadas da rede encabeçada pela Petrobrás.

Outros questionamentos levantados também têm suas respostas encontradas. O capital industrial, gravitando em torno da estatal de petróleo, não só influenciou o desenho do programa de qualificação, mas moldou-o à sua imagem e semelhança. Como nos apontou a coordenadora do programa, os cursos foram pensados a partir das necessidades apontadas pelos empresários; tiveram sua carga horária de 240 horas, com a obrigatoriedade de 16 horas em SMS, definidas por eles e seu conteúdo foi revisado várias vezes até se adequar ao que era exigido pelos interesses das corporações.

Todo este quadro leva a um esclarecimento sobre um segundo tema, relacionado ao papel das instituições de ensino. Da forma como o programa foi moldado e da maneira como se processaram as relações, no caso específico do IFBA, interesses institucionais e dos trabalhadores e, porque não, da comunidade, já que se trata de uma escola pública, estavam mais a serviço do empresariado do que de qualquer outro ator. Os diálogos aconteceram entre o corpo diretivo e as entidades formuladoras do programa, como se esta parceria fosse algo desejável, pois, segundo a coordenadora, o Instituto teve alguns ganhos em taxa de bancadas e promoção do nome Brasil afora. Mantida esta tendência e o caráter de desarticulação destes cursos com a Educação Básica, os pressupostos da Teoria do Capital Humano e do Banco Mundial, que advogam uma oferta contínua de pequenos cursos, a escola pública assumirá, em definitivo, o caráter de mais um elemento dentro do "mercado" educacional, que deve "competir" por alunos. Será também mais um reforço à desarticulação entre formação básica e formação profissional que se iniciou a partir do Decreto 2.208/97, com a criação dos cursos técnicos subsequentes. Além disso, os governos se sentirão cada vez mais desobrigados de cumprir seu papel, pois empurrará as escolas na busca de parcerias com o capital para obter recursos e bens que seriam de fornecimento obrigatório do Estado.

Isto tudo traz uma explicação para outro ponto, pois mostra que são os interesses do capital que prevalecem no programa. Como Naville nos assegura, é a estrutura socioeconômica e o estado de desenvolvimento das forças produtivas que influenciam as qualificações e a forma como são adquiridas. Neste momento existe uma correlação de forças desfavorável à classe trabalhadora. O Prominp visa atender a um anseio tanto dos trabalhadores terceirizados quanto da própria Petrobrás. Contudo, é uma relação unilateral, onde o protagonismo é todo da empresa, e a

classe trabalhadora é vista como um mero receptáculo de dados e informações que este mesmo capital julga interessante.

Historicamente, quando esta correlação era diferente, os trabalhadores construíram seu aprendizado nas unidades produtivas da Petrobrás e isto também serviu de base para sua luta. Entretanto, a partir da introdução da novilíngua da qualidade total e da responsabilidade social e ambiental, o saber foi sistematicamente expropriado dos trabalhadores para ser reconfigurado na linguagem de manuais e procedimentos padrões, em poder da empresa, que servem para oprimir os mesmos trabalhadores de onde foi extraído esse saber. A automação serviu para completar este trabalho. Este exemplo deixa vívida a tese de Braverman sobre a desqualificação do trabalhador.

A partir deste quadro é possível entender quais as diferenças entre o treinamento dos funcionários da empresa e dos terceirizados. Conforme nos mostrou Lucena (Ibid), há uma aumento das exigências por escolaridade e uma diminuição do tempo de treinamento na Petrobrás. O preparo, hoje, se dá em cursos noturnos, fora do horário de trabalho, com cargas horárias de 255 a 370 horas e duração de cerca de quatro meses; em cursos on-line ou através de um programa de certificação profissional, que consiste mais na memorização de questões (Lucena, Ibid). É possível perceber algumas similaridades e diferenças em relação ao Prominp. A escolaridade exigida no programa é o primeiro destaque, já que grande parte das vagas é para pessoas com ensino fundamental completo. Entretanto a carga horária de 240 horas é similar às menores cargas horárias de treinamento na Petrobrás. O Prominp ainda não oferece cursos on-line, mas, para alcançar alguns empregos, é necessário também se submeter a certificações profissionais. Contudo, essas etapas para os egressos do Prominp se revelam piores do que para os funcionários, pois envolvem o dispêndio de recursos para fazer as provas periodicamente. Em geral, é um quadro desfavorável à classe trabalhadora, quer como terceirizados, quer como concursados da empresa.

Como houve dificuldade no acesso aos dados do programa e aos egressos, não foi possível saber qual a visão dos trabalhadores inseridos nas empresas terceirizadas da Petrobrás sobre o programa, mas a visão dos desempregados pode ser expressa em uma palavra: esperança, que aparece nas falas do professor André:

> *(...) ele sai naquela expectativa de que ele tá com um documento do Prominp, que é da Petrobrás, que ele pode melhorar lá dentro da empresa, porque agora na verdade ele é uma pessoa que pode ser disputado na vitrine da Petrobrás, porque tem várias empresas que tão lá dentro trabalhando e que tem uma pessoa ali que agora tem o*

> *certificado do Prominp que pode trabalhar, 'eu posso trabalhar em várias empresas lá, posso ser escolhido por outras empresas pedir (...) um salário melhor'.*

Do professor Tiago:

- (...) corre muita propaganda de que o cara com o Prominp na mão tá empregado. Eles têm isso em mente

Do egresso Filipe:

- (...) umas pessoas achavam que pelo fato de ter feito Prominp, ter passado, já estava garantido ou algo do tipo.

E do egresso Pedro:

- (...) a gente tinha uma noção que era pra trabalhar em terceirizada, mas, claro que você sempre acredita que se você tá num curso organizado pela Petrobrás, poderá aparecer oportunidades de você trabalhar.

Por outro lado, a quinta questão, sobre as relações entre a qualificação, a terceirização e a precarização do setor, que remete à hipótese de que o programa está em sintonia com a terceirização da Petrobrás e objetiva justificá-la, nos traz a figura de uma trama, no sentido de fios tecidos, ou de elementos interligados em rede, e neste caso uma rede de terceirização. Por este motivo, como no labirinto do Minotauro, é preciso acompanhar o fio deixado por Teseu, para não se perder e terminar sendo devorado pela criatura. A grande diferença em relação à mitologia grega, é que aqui Teseu e o Minotauro por vezes se confundem na figura da Petrobrás. Por horas os fios aparecem, mas por hora ela ameaça devorar e se esconder.

Desde o processo de mudança porque passou a empresa na década de 90, a terceirização tornou-se uma marca da Petrobrás, quase tão forte quanto a larga experiência na exploração de petróleo em águas profundas. Só que enquanto esta é anunciada aos quatros ventos, aquela sofre grandes tentativas de ser ocultada. Aparece como um dado pouco explorado dentro do Relatório de Sustentabilidade, mas não é uma unanimidade no TCU e no MPT, e por vezes é denunciado pela imprensa, em especial no Rio de Janeiro, sede da empresa. Sua eficiência é questionada pelas diversas pesquisas acadêmicas e também pelas informações que surgem em documentos do DIEESE como, por exemplo, o valor que a empresa teve que provisionar para cobrir as dívidas deixadas pelas terceirizadas junto à Previdência Social.

Mas o afã de redução de custos e a tentativa de livrar-se de responsabilidades trabalhistas e ambientais parecem ser maiores do que os aspectos negativos que a terceirização aponta. A

subcontratação se sofistica com os contratos *EPC* e sua consequente terceirização em cascata. É possível perceber que a Petrobrás deseja para seus funcionários mais a função de gerentes de contrato e chefes de turmas de terceirizados, do que o trabalho de executores de serviços.

Os problemas, entretanto, tomam uma dimensão difícil de ser controlada quando acidentes ambientais e de trabalho acontecem, por vezes em conjunto, e envolvendo a morte de trabalhadores. Neste momento, três elementos se unem: o alto valor que a qualificação profissional tem junto à população, em especial a mais desassistida; a possibilidade de usar este programa para atender a um anseio dos trabalhadores, paralelo à outra possibilidade, de redução de acidentes, para evitar danos à imagem da empresa; e por fim, mas não menos importante, a cultura de terceirização dominante na Petrobrás. Este último ponto é o balizador. Criou-se um programa que agrega a este valor da qualificação a imagem da Petrobrás, que tem seu norte no adestramento da classe trabalhadora e na introdução de uma cultura de segurança do trabalho, para que assim, a terceirização possa ser vista com outros olhos. Ao tentar omitir a terceirização e exaltar a qualificação, a empresa tenta fazer crer que os benefícios da segunda superam, em muito, as adversidades da primeira, e com isto ela pode seguir livre com suas práticas. Por este prisma, ela não só precariza e mata, mas dá oportunidades. Entra em cena a Teoria do Capital Humano que fornece excelentes justificativas para livrar a empresa da culpa, manter e consolidar a terceirização: a empresa forneceu a todo esse universo de pessoas a oportunidade de se qualificarem e com isto todos estão aptos a se inserirem no competitivo mercado de trabalho, mesmo que não seja na área de petróleo e gás, já que todos possuem um diferencial de um curso feito com o selo Petrobrás. Mesmo que as pessoas consigam empregos por motivos dos mais diversos, como a aprovação num concurso público, nada garante que, para a manutenção da imagem da petroleira, os cursos do Prominp não sejam usados como o diferencial que permitiu a esse profissional galgar posições. A petroleira, por fim, torna-se uma grande vencedora deste embate, como nos mostra o professor Tiago:

> *- (...) imagem porque aí o Prominp é Petrobrás. (...) Essa imagem que é passada (...) As pessoas pensam: poxa a Petrobrás é uma empresa de excelência. Ela tanto qualifica dentro dela como fora pra quem não tem condição (...), pra quem não pode pagar, pra quem não passou no concurso dela (...).*

O que a Petrobrás e este cuidado com a imagem não revelam, é que esses empregos previstos tem prazo de duração. Se todos os prognósticos da empresa ocorrerem e se todos esses

egressos forem contratados, haverá um pico de demanda até 2013 e, a partir de 2014, eles serão gradativamente demitidos, restando pouco mais de 10% dos 207 mil trabalhadores do auge, em 2016. Surgirão novos programas de qualificação para continuar alimentando o sonho de um emprego estável a estas e outras parcelas da população?

Esta pesquisa focou um programa de qualificação, dentro de um setor econômico e em uma região específica, que é a Região Metropolitana de Salvador. Não é impossível que numa coleta de dados em outras regiões, os resultados se mostrem diferentes, dadas as especificidades regionais do Brasil. Programas de qualificação diversos em setores diversos também podem oferecer prismas diversos sob essa categoria tão polissêmica que é a qualificação profissional. Mudanças no plano econômico e social também influenciarão nessas análises. Nutro, porém, a esperança que os ventos soprem a favor da classe trabalhadora.

BIBLIOGRAFIA

AGÊNCIA NACIONAL DE PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS. **Anuário Estatístico Brasileiro do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis**. Rio de Janeiro, 2008.

ALALUF, M. **Le temps du labeur**: formation, emploi et qualification en sociologie du travail. Bruxelles: Editions de L'Université de Bruxelles, 1986.

_____. Formação. **Laboreal**. Porto: Universidade do Porto, V.3, N 1, 2007. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122987295582351>. Acesso em: 05 fev. 2011.

ALALUF, M.; STOOBANTS, M. A Competência mobiliza o operário? **Revista Européia de Formação Profissional**. Berlim. CEDEFOP - Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle. n.1, 1994.

ALMEIDA, C. A Terceirização que mata: menos salários e benefícios. **O Globo**, Rio de Janeiro, 20 jul. 2003, Economia, p.37.

ALVAREZ, R. Aumenta a farra dos terceirizados. **O Globo**, Rio de Janeiro, 24 jun. 2011, O País, p.3.

_____. Governo não vê irregularidade nas contratações. **O Globo**, Rio de Janeiro, 24 jun. 2011, O País, p.3.

_____. Terceirização de risco na Petrobrás. **O Globo**, Rio de Janeiro, 20 fev. 2011, O País, p.3.

_____. Petrobrás na mira do MP. **O Globo**, Rio de Janeiro, 22 fev. 2011, O País, p.3.

_____. Gabrielli contesta denúncias e diz que não há terceirização em atividades estratégicas. **O Globo**, Rio de Janeiro, 20 fev. 2011, O País, p.3.

ANTONIAZZI, M.R.F. **O Plano de Qualificação Profissional do Trabalhador:** Política Pública de Emprego? 2005. 214 p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, 2005.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARAÚJO, A.J.S. **Paradoxos da modernização:** terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. 2001. 359 p. Tese (Doutorado em Saúde Pública). Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2001.

ARRUDA, M. ONGs e o Banco Mundial: é possível colaborar criticamente? *In:* TOMMASI, L.D.; WARDE, M.J.; HADDAD, S. **O Banco mundial e as políticas educacionais.** 5. Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

AUGUSTO JR., F., *et.al.* Terceirização no setor público brasileiro. *In*: DAU, D.M., RODRIGUES, I.J.; CONCEIÇÃO, J.J. da. **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume, CUT, 2009.

BARBOZA, D. Child Labor Cases Uncovered in China. **The New York Times**, New York, 30 abr. 2008, World. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2008/04/30/world/asia/30iht-01china.12457878.html>. Acesso em: 02 ago. 2012.

BATISTA, R.L. Da relação entre reestruturação produtiva e educação profissional. *In:* **VI Simpósio de Filosofia e Ciência -** Universidade e Contemporaneidade: produção do conhecimento e formação profissional, Marília – SP, 2005.

BÔAS, B.V. Trabalhadores terceirizados em alta nas estatais. **O Globo**, Rio de Janeiro, 22 mai. 2011, Economia, p.35.

BOEIRA, R.L. Internacionalização de empresas: necessidade dos fornecedores das indústrias naval e *offshore* brasileiras. *In:* Rio Oil & Gas Expo and Conference, 2010, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis, 2010. Disponível em: <http://www.ibp.org.br/main.asp?Team={B10B372D-D0EB-4B5A-8A5D-0B6F0FC8810B}>. Acesso em: 14 dmai. 2011.

BONFATI, C.; CAPRIOLI, G. Golpe contra terceirizados. **Correio Braziliense**, Brasília, 12 jan. 2011, Economia, p.11.

BORGES, A. Mercado de trabalho: mais de uma década de precarização. *In:* DRUCK, G. FRANCO, T. (Org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

BORGES, A.; DRUCK, M.G. Crise global, terceirização e a exclusão do mundo do trabalho. **Caderno CRH**. Salvador, v.19, 1993.

BRASIL. Agência Nacional de Petróleo. Resolução ANP nº 36, de 13 de novembro de 2007. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 de novembro de 2007.

_____. Agência Nacional de Petróleo. Resolução ANP nº 37, de 13 de novembro de 2007. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 de novembro de 2007.

_____. Agência Nacional de Petróleo. Resolução ANP nº 38, de 13 de novembro de 2007. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 de novembro de 2007.

_____. Agência Nacional de Petróleo. Resolução ANP nº 39, de 13 de novembro de 2007. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 de novembro de 2007.

_____. Conselho Nacional de Política Energética. Resolução nº 8, de 21 de julho de 2003. Estabelece a política de produção de petróleo e gás natural e define diretrizes para a realização de licitações de blocos exploratórios ou áreas com descobertas já caracterizadas, nos termos da Lei nº 9.478, de 6 de agosto de 1997. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 7 de agosto de 2003.

_____. Decreto nº 3.161, de 2 de setembro de 1999. Institui o regime aduaneiro especial de exportação e de importação de bens destinados às atividades de pesquisa e de lavra das jazidas de petróleo e de gás natural – REPETRO. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 2 de setembro de 1999.

_____. Decreto nº 4.925, de 19 de dezembro de 2003. Institui o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural - PROMINP, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 de dezembro de 2003.

_____. Lei nº 9.478, de 6 de agosto de 1997. Dispõe sobre a política energética nacional, as atividades relativas ao monopólio do petróleo, institui o Conselho Nacional de Política Energética e a Agência Nacional de Petróleo. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 7 ago. 1997

_____. Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 de setembro de 2008.

_____. Lei nº 12.351 de 22 de dezembro de 2010. Dispõe sobre a exploração e a produção de petróleo, de gás natural e de outros hidrocarbonetos fluidos, sob o regime de partilha de produção, em áreas do pré-sal e em áreas estratégicas; cria o Fundo Social - FS e dispõe sobre sua estrutura e fontes de recursos; altera dispositivos da Lei nº 9.478, de 6 de agosto de 1997; e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 de dezembro de 2010.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Perfil das empresas estatais federais.** Brasília, 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (21ª Região). Trabalhista. Prest – Manutenção de Equipamentos e Serviços Ltda. Pagamento de hora *in intinere*, multa do FGTS, indenização do terço de férias, multa Art. 467 CLT, multa Art. 477 CLT, RSR e feriado, Aviso prévio, Trab. Petróleo, 13º proporcional, férias proporcionais, saldo salário, assistência jurídica gratuita, Litisconsorte. **Processo nº 100300-49-2008.5.21.0111**. Reclamante: José Hélio Nobre de Sena. Reclamada: Prest – Manutenção de Equipamentos e Serviços Ltda e Petrobrás – Petróleo Brasileiro S.A. Relatora: Juíza Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti. Mossoró, 24 de abril de 2009.

BRASIL ENERGIA, Rio de Janeiro: Editora Brasil Energia, n. 358, Setembro de 2010, 218 p.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

BUTENBACH. A. Estratégias sindicais contra a precarização na Europa: alguns destaques. *In:* DAU, D.M.; RODRIGUES, I.J.; CONCEIÇÃO, J.J. da. **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume, CUT, 2009.

CARELLI, R. Terceirização e Direitos trabalhistas no Brasil. *In:* DRUCK, G.; FRANCO, T. (Org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

CARLEIAL, L.; AZAÏS, C. Mercados de Trabalho e Hibridização: Uniformidade e Diferenças entre França e Brasil. **Caderno CRH**, Salvador, v. 20, n. 51, p. 401-417, set-dez. 2007.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

CASTIONI, R. **Educação no mundo do trabalho**: qualificação e competência. São Paulo: Francis, 2010.

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DA BAHIA. **Proposta para constituição do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia**: IFET-BA. Salvador, 2008. 30 p.

CERQUEIRA FILHO, J.N. **Do fordismo ao ecologismo**: discurso e prática da atuação responsável. 2000. 96 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, 2000.

CERQUEIRA FILHO, J.N. **Dono de minh'alma**: o exercício do poder disciplinar nas sociedades industriais modernas sob a ótica de Michel Foucault. Um estudo de caso na Refinaria Landulpho Alves de Mataripe (RLAM) Petrobás. 1997. 144 p. Monografia (Bacharelado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, 1997.

CESCA, I.G. et al. Os modelos de concessão e partilha de produção: uma análise de retorno e risco para o caso de campos típicos das bacias brasileiras. *In:* Rio Oil & Gas Expo and Conference, 2010, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis, 2010. Disponível em:

<http://www.ibp.org.br/main.asp?Team={B10B372D-D0EB-4B5A-8A5D-0B6F0FC8810B}>. Acesso em: 14 mai. 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Educação Para a Nova Indústria:** Uma Ação Para o Desenvolvimento Sustentável do Brasil. Brasília, 2007.

_____. **Sondagem Especial:** Falta de trabalhador qualificado na indústria. Brasília, 2011.

_____. **Sondagem Especial: Terceirização**. Brasília, 2009.

CORAGGIO, J.L. Propostas do Banco Mundial para a educação: sentido oculto ou problemas de concepção? *In:* TOMMASI, L.D.; WARDE, M.J.; HADDAD, S. **O Banco mundial e as políticas educacionais.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Terceirização na Petrobrás – Alguns pontos para reflexão.** Rio de Janeiro, 2006.

_____. **Sistema de Informações para acompanhamento das negociações coletivas no Brasil.** O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**.** São Paulo, 2007.

_____. **Estudos e Pesquisas**. Desafios rumo à construção de uma nova legislação para a indústria de petróleo e gás natural no Brasil**.** São Paulo, 2009.

_____. CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e Desenvolvimento**. Uma conta que não fecha**.** São Paulo, 2011.

DRUCK, G. Qualificação, empregabilidade e competência: mitos versus realidade. *In:* GOMES, A.; (Org.). **O Trabalho no século XXI:** considerações para o futuro do trabalho. São Paulo/Bahia: Anita Garibaldi/Sindicatos dos Bancários, 2001.

_____. **Terceirização:** (des) fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**. Salvador, v. 24, n.spe.01, p. 35-55, 2011.

DRUCK, G.; BORGES, A. Terceirização: Balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n.37, p.111-139, jul-dez. 2002.

DRUCK, G. FRANCO, T. A Terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. **Laboreal.** Porto, v.4, n.2, p.83-94, nov. 2008.

DUMÉNIL, G.; LÉVY, D. O que esconde o entusiasmo pela reindustrialização. **Le Monde Diplomatique Brasil**. Desindustrialização, p.28-29. São Paulo, mar. 2012.

FERRETTI, C.J. Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. **Educação e Sociedade**. Campinas - CEDES - Centro de Estudos Educação e Sociedade da Universidade Estadual de Campinas. V.25, N.87, 2004.

FREITAS, C.M.de et al. Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.17, n.1, p.117-130, jan-fev. 2001.

FERRÉ, N. Entrevista com o dirigente sindical André Fadda - França. *In:* DRUCK, G. FRANCO, T. (Org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

FIGUEIREDO, J.A.; GOMES, C.A. **Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural**: Relatório Final: Diagnóstico de viabilidade técnico e econômica, visando a implantação de oficinas de manutenção de turbinas a gás. [S.I]. 03 de junho de 2004.

FIGUEIREDO, J.A.; JARDIM, J.A. **Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural**. Relatório Final: Implantação de programa de fomento à indústria brasileira de perfuração offshore. [S.I] [2.004?].

_____; _____. **Programa De Mobilização Da Indústria Nacional De Petróleo E Gás Natural**. Relatório Final: Desenvolvimento/Capacitação de Recursos Humanos para operação de sondas marítimas e terrestres. [S.I] 25 de fevereiro de 2005.

FONSECA, M. O financiamento do Banco Mundial à educação brasileira: vinte anos de cooperação internacional. *In:* TOMMASI, L.D.; WARDE, M.J.; HADDAD, S. **O Banco mundial e as políticas educacionais.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

FRANCO, T.M.A. *et al.* Mudanças de gestão, precarização do trabalho e riscos industriais. **Caderno CRH**. Salvador, v. 21, p. 68-89, jul/dez, 1994.

FRIGOTTO, G. Trabalho, conhecimento, consciência e a educação do trabalhador: impasses teóricos e práticos. *In:* GOMES, C.M. **Trabalho e Conhecimento**: Dilemas na Educação do Trabalhador. 4. ed. São Paulo, Cortez, 2002.

_____. **A Produtividade da Escola Improdutiva**. 8. ed. São Paulo, Cortez, 2006.

_____. Trabalho, Educação e Luta de Classes na América Latina. **Revista Estudos do Trabalho.** Marília: UNESP, Ano 2, N. 3,2008. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org>. Acesso em: 29 mai. 2009.

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. Educação Básica no Brasil na Década de 1990: Subordinação Ativa e Consentida à Lógica do Mercado. **Educação e Sociedade**. Campinas. CEDES - Centro de Estudos Educação e Sociedade, v. 24, n. 82, 2003.

GIFFONI, C. País só cria vagas de baixa remuneração. **Valor Econômico**, São Paulo, 23 nov. 2011, Brasil, p.A4.

GODINHO, L.F.R. **Laços Frágeis e identidades fragmentadas**: interações, discriminações e conflitos entre trabalhadores da Refinaria Landulpho Alves Mataripe – 1990-2006. Jundiaí: Paco Editorial: 2010.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna**. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 7. ed. São Paulo: Loyola, 1998.

HIRATA, H.; PRÉTECEILLE, E. Trabalho, Exclusão e Precarização Socioeconômica: O Debate das Ciências Sociais na França. **Caderno CRH**, Salvador, n.37, p.47-80, jul-dez. 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DO PETRÓLEO, GÁS E BIOCOMBUSTÍVEIS. IBP. **História.** Disponível em: <http://www.ibp.org.br/main.asp?Team={7A31BFA8-44FF-4943-9150-9650B9839ACB}>. Acesso em: 19 jun. 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Sistema de Indicadores de Percepção Social: *Direitos do Trabalhador e Qualificação Profissional***. Brasília, 2011.

KARDEC, A.; ALMEIDA, A.H.P.; **Programa De Mobilização Da Indústria Nacional De Petróleo E Gás Natural**: Relatório Final: Estruturação do Centro de Excelência em metal-mecânica e sua integração ao PROMINP. [S.I] [2.004?].

_____; _____. **Programa De Mobilização Da Indústria Nacional De Petróleo E Gás Natural**: Relatório Final: Cidades da Solda - CEMM. [S.I] [2004?].

KARDEC, A.; CAMPOS, M.F.; FANTINE, F.; **Programa De Mobilização Da Indústria Nacional De Petróleo E Gás Natural**: Relatório Final: Elaboração de estratégia para criação, implantação e gestão de Centros e Redes de Excelência na indústria nacional de petróleo e gás natural. [S.I]. 28 de dezembro de 2005.

KARDEC, A.; SIMONSEN, O.; **Programa De Mobilização Da Indústria Nacional De Petróleo E Gás Natural**: Relatório Final: Aumento da produtividade das empresas de construção e montagem com vistas à melhoria da competitividade da indústria nacional. [S.I]. 02 de julho de 2004.

KERNAGHAN, C. **The Wal-Martization of ALCOA.** INSTITUTE FOR GLOBAL AND HUMAN RIGHTS, Pittsburgh, 2007.

_____. **Broken Lives:** Behind the U.S. Production in China. INSTITUTE FOR GLOBAL AND HUMAN RIGHTS, Pittsburgh, 2007.

KERNAGHAN, C. **U.S-Jordan Free Trade Agreement Stumbles**: Human Trafficking, Abuse, Forced Overtime, Primitive Dorm Conditions, Imprisonment and forcible Deportations of Foreign Guest Workers at Muse Factory in Jordan. NATIONAL LABOR COMMITTEE, New York, 2009.

KERNAGHAN, C. **Triangle Returns:** Young Women Continue to Die in Locked Sweatshops. INSTITUTE FOR GLOBAL AND HUMAN RIGHTS, Pittsburgh, 2011.

KERNAGHAN, C. **VTech Sweatshop in China:** AT&T, Motorola Wal-Mart and others endorse the China model**.** INSTITUTE FOR GLOBAL AND HUMAN RIGHTS, Pittsburgh, 2012.

KUENZER, A.Z. Reforma da Educação Profissional ou ajuste ao Regime de Acumulação Flexível? Trabalho, **Educação e Saúde**. Rio de Janeiro. Escola Politécnica de Saúde José Venâncio da FIOCRUZ, v. 5, n. 3, p. 491-508, nov. 2007; fev. 2008.

LEHER, R. 25 Anos de Educação Pública: Notas para um Balanço do Período. *In:* GUIMARÃES, C.(Org.). **Trabalho, Educação e Saúde**: 25 anos de formação politécnica no SUS. Rio de Janeiro: EPSJV. 2010. Cap.2, p.29-72.

LEITE, A.C.J.; RIZZO, C.F. **Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural**. Relatório Final: Estruturação de Mecanismos de Garantia para o Financiamento de Construção de Embarcações para Capacitação da Indústria Naval. [S.I] [2.004?]

LIMA, J.C. A terceirização e seus espaços: os territórios da precariedade – a experiência da indústria de confecção e calçados. *In:* DAU, D.M.; RODRIGUES, I.J.; CONCEIÇÃO, J.J. da. **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume, CUT, 2009.

LIMA, P.C.R. Proposal of a new legal framework for Brazil's oil industry. *In*: Rio Oil & Gas Expo and Conference, 2010, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis, 2010. Disponível em: <http://www.ibp.org.br/main.asp?Team={B10B372D-D0EB-4B5A-8A5D-0B6F0FC8810B}>. Acesso em: 14 mai. 2011.

LUCE, E. A agonia da classe média americana. **Valor Econômico**, São Paulo, 4 ago. 2010, Especial.

LUCENA, C.A. **Os "tempos modernos" do capitalismo monopolista**: um estudo sobre a Petrobrás e a (des)qualificação profissional dos seus trabalhadores. 2001. 267 p. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2001.

LÜTHJE, B. Eletronics Contract Manufacturing: Global Production and the International Division of Labor in the Age of the Internet. **Industry & Inovation**. London, v. 9, n. 3, p. 227-247, dez., 2002.

MACHADO, A.; DROCCHI, I.;COSTA, A.M. O conteúdo local e o pré-sal: perspectivas e problemas inerentes às demandas tecnológicas. In:Rio Oil & Gas Expo and Conference, 2010, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis, 2010. Disponível em: <http://www.ibp.org.br/main.asp?Team={B10B372D-D0EB-4B5A-8A5D-0B6F0FC8810B}>. Acesso em: 14 mai. 2011.

MACHADO, A.B. **Programa De Mobilização Da Indústria Nacional De Petróleo E Gás Natural**: Minuta do Manual do usuário do Portal de Qualificação – Instituições de ensino. [S.I]. 07 de fevereiro de 2006.

MANFREDI, S M. Trabalho, Qualificação e Competência Profissional: Das Dimensões Conceituais e Políticas. **Educação e Sociedade**. Campinas. CEDES - Centro de Estudos Educação e Sociedade, V.19, N.64, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ arttext&pid=S0101-73301998000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 27 mai. 2010.

MARX, K. **O Capital:** crítica da economia política**:** livro I. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MELO, A. Um capítulo da história entre empresários e a Educação no Brasil: a Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-Americanas, 1993. **Trabalho Necessário**. Niterói, Núcleo de Estudos, Documentação e Dados em Trabalho e Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal Fluminense. Ano 6, N. 7, 2008.

MILLARD, P.; Pré-sal pode conter mais que dobro do estimado. **Exame**. São Paulo, 19 jan., 2011. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/economia/meio-ambiente-e-energia/noticias/pre-sal-pode-conter-mais-que-dobro-do-estimado>. Acesso em: 08 ago. 2011.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Perfil das Empresas Estatais Federais**. Brasília, 2010.

NASCIMENTO FILHO, L.P. et al. Capacitação Profissional como fator crítico de sucesso para a implantação de empreendimentos da indústria de óleo e gás natural. *In:* Rio Oil & Gas Expo and Conference, 2010, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis, 2010. Disponível em: <http://www.ibp.org.br/main.asp?Team={B10B372D-D0EB-4B5A-8A5D-0B6F0FC8810B}>. Acesso em: 14 mai. 2011.

NATIONAL LABOR COMMITTEE. **Paying to loose our Jobs.** New York, 1992.

_____. **“Made in U.S.A.”?** New York, 2001a.

_____. **Propping up the Dictators in Burma.** New York, 2001b.

_____. **Southeast Textiles, S.A.** New York, 2003.

_____. **Child Labor is Back:** Children are again sewing clothing for Major U.S. Companies**.** New York, 2006.

_____. **Toys of misery.** New York, 2007.

_____. **Nightmare on Sesame Street: "ernie" made in Chinese sweatshop.** New York, 2008a.

_____. **The Toyota you don't know**: the race to the bottom in the auto industry. New York, 2008b.

_____. **High-tech misery in China.** New York, 2009.

NEVES, J.C.S. **Sistemas integrados de gestão (ERP)**: Suporte da tecnologia avançada para perpetuação do Taylorismo? - um estudo de caso de uma empresa de fertilizantes. 2007. 303 p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, 2007.

NOSELLA, P. Trabalho e educação. In: GOMES, C.M. **Trabalho e Conhecimento**: Dilemas na Educação do Trabalhador. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

OBSERVATÓRIO SOCIAL BRASIL. **A terceirização na Petrobrás**: características do processo de terceirização e iniciativas de representação dos trabalhadores. São Paulo: 2011.

OLIVEIRA, R.V.de. Qualificação profissional: um campo em disputa. In: _____. (Org.). **Qualificação para quê? Qualificação para quem?**: Do global ao local: o que se espera da qualificação profissional hoje. São Paulo: Fundação Unitrabalho; Campina Grande: EDUFCG. 2006. Cap.1, p.12-25.

OLIVEIRA JR. F. **A Usina dos Sonhos**: Sindicalismo petroleiro na Bahia: 1954-1964. Salvador: EGBA, 1996.

ORGANIZAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA NACIONAL DE PETRÓLEO - ONIP. **Visão Geral**. Disponível em: <http://www.onip.org.br/main.php?idmain=quemsomos&mainpage=VisaoGeral.htm>. Acesso em: 19 jun. 2011.

PAIVA, V. Qualificação, Crise do Trabalho Assalariado e Exclusão Social. *In:* GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, G. (Org.). **La Ciudadanía Negada**. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo. CLACSO, 2001, p. 49-64.

PETROBRÁS. **Relacionamento com investidores.** Governança. Capital Social. 2010. Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/ri/Show.aspx?id_canal=yag+RHRSrUnIez2Bu5q7QQ==&id_canalpai=QsHWEXhHxpu+r1q2h24GkQ==&ln=pt >. Acesso em: 22 jun. 2011.

_____. **Relatório de Sustentabilidade**. Rio de Janeiro, 2009.

_____. **Relatório de Sustentabilidade**. Rio de Janeiro, 2010.

_____. **Petrobrás Magazine:** Edição Especial de Negócios. Rio de Janeiro. 03 set. 2010.

PINTO, A.K.; ALONSO, P.S.R. **Programa De Mobilização Da Indústria Nacional De Petróleo E Gás Natural**: Relatório Final: Mecanismos de indução à maior participação da indústria nacional no fornecimento de bens e serviços ao segmento de Refino de forma sustentável. [S.I] [2.004?].

PINTO, A.K.; OLIVEIRA, J.F.; **Programa De Mobilização Da Indústria Nacional De Petróleo E Gás Natural**: Relatório Final: Estruturação do Centro de Excelência em Qualidade da Terceirização (CEQT) e sua integração ao PROMINP. [S.I] [2005?].

PROGRAMA DE MOBILIZAÇÃO DA INDÚSTRIA NACIONAL DE PETRÓLEO E GÁS NATURAL. **Edital 001/2006.** Processo Seletivo Público para ingresso de Alunos-Públicos nos Cursos de Qualificação Profissional. [S.I], 2006.

_____. **Edital 002/2006.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Empresa nos Cursos de Qualificação Profissional. [S.I], 2006.

_____. **Edital 003/2006.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Públicos nos Cursos de Qualificação Profissional de Nível Superior. [S.I], 2006.

_____. **Edital 004/2006.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Empresa nos Cursos de Qualificação Profissional de Nível Superior. [S.I], 2006.

_____. **Edital 005/2006.** Processo Seletivo Público para ingresso de Alunos-Públicos nos Cursos de Qualificação Profissional. [S.I], 2006.

_____. **Edital 006/2006.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Empresa nos Cursos de Qualificação Profissional. [S.I], 2006.

_____. **Edital 001/2007.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Públicos nos Cursos de Qualificação Profissional de Nível Superior e Inspetores. [S.I], 2007.

_____. **Edital 002/2007.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Empresa nos Cursos de Qualificação Profissional de Nível Superior e Inspetores. [S.I], 2007.

_____. **Edital 003/2007.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Públicos nos Cursos de Qualificação Profissional de Níveis Básico, Médio e Técnico de Nível Médio. [S.I], 2007.

_____. **Edital 004/2007.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Empresa nos Cursos de Qualificação Profissional de Níveis Básico, Médio e Técnico de Nível Médio. [S.I], 2007.

_____. **Edital 001/2008.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Públicos nos Cursos de Qualificação Profissional de Níveis Básico, Médio e Técnico de Nível Médio, Superior e Inspetores. [S.I], 2008.

_____. **Edital 002/2008.** Processo Seletivo Público para ingresso Alunos-Públicos nos Cursos de Qualificação Profissional de Níveis Básico, Médio e Técnico de Nível Médio, Superior e Inspetores. [S.I], 2008.

RAMOS, M.N. A educação profissional pela pedagogia das competências e a superfície dos documentos oficiais. **Educação e Sociedade**. Campinas. CEDES - Centro de Estudos Educação e Sociedade da Universidade Estadual de Campinas. v. 23, n. 80, 2002.

REFAP. Refinaria Alberto Pasquali. Perfil Institucional. Disponível em: <http://www.refap.com.br/refap_perfil.asp>. Acesso em: 22 jun. 2011.

ROMÃO,F.L. **A greve do fim do mundo:** Petroleiros 1995 a expressão fenomênica da crise fordista no Brasil. 2006. 504 p. Tese (Doutorado em Sociologia). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas, 2006.

ROMÃO,F.L. O pré-sal, a Petrobrás e o Brasil. **Jornal da Cidade**. Aracaju, 17 ago. 2008. Disponível em: <http://www.jornaldacidade.net/2008/noticia.php?id=11296>. Acesso em: 13 jul. 2011.

ROMERO, M.F. A Indústria de Petróleo no Brasil. **Revista Brasileira de Tecnologia, e Negócios de Petróleo, Gás, Petroquímica, Química Fina e Biocombustíveis**. Rio de Janeiro, p. 18-21, jul/ago. 2010.

ROMERO,M.F.; MIGUEZ, R. Indústria Naval Brasileira. **Revista Brasileira de Tecnologia, e Negócios de Petróleo, Gás, Petroquímica, Química Fina e Biocombustíveis**. Rio de Janeiro, jul/ago. 2010. p. 50-57.

RUMMERT, Sônia Maria. **Gramsci, Trabalho e Educação**: jovens adultos pouco escolarizados no Brasil Actual. Lisboa: Educa, 2007.

SCHULTZ, T.W. **O Capital humano:** investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SHIROMA, E.O.; CAMPOS, R.F. Qualificação e Reestruturação Produtiva: Um Balanço das Pesquisas em Educação. **Educação e Sociedade**. Campinas. CEDES - Centro de Estudos Educação e Sociedade da Universidade Estadual de Campinas. n. 61, 1997.

SILVA, C.G.R.S. **A política de compras de entidades públicas como instrumento de capacitação tecnológica**: o caso Petrobrás. 2005. 158 p. Dissertação (Mestrado de Política Científica e Tecnológica) – Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, 2005.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E DE TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DE SÃO PAULO. **5ª Pesquisa Setorial 2010/2011**. São Paulo, 2011.

SOARES, M.C.C. Banco Mundial: políticas e reformas. *In:* TOMMASI, L.D.; WARDE, M.J.; HADDAD, S. (Org.). **O Banco mundial e as políticas educacionais.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SOUZA, J. S. A ”nova” cultura do trabalho e seus mecanismos de obtenção do consentimento operário: os fundamentos da nova pedagogia do capital. *In:* BATISTA, R.L. ARAÚJO, R. (Org.). **Desafios do trabalho**: capital e luta de classes no século XXI. Londrina: Práxis. Maringá: Massoni, 2003.

TARTUCE, G.L.B.P. **O que há de novo no debate da “qualificação do trabalho”?** Reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville. 2002. 221p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2002.

TRANSPORTADORA BRASILEIRA GASODUTO BOLÍVIA-BRASIL - TBG. Quem somos. Disponível em: <http://www.tbg.com.br/portalTBGWeb/tbg.portal?_nfpb=true&_pageLabel=pgQuemSomos>. Acesso em: 22 jun. 2011.

THÉBAUD-MONY, A.; Crítica da divisão do trabalho, saúde e contra-poderes. **Caderno CRH**. Salvador, v. 19, 1993.

_____. Precarização social do trabalho e resistências para a (re)conquista dos direitos dos trabalhadores na França. **Caderno CRH**. Salvador, v. 24, n. spe. 01, p. 21-33, 2011.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. *In*: DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho;** terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. Cap.2, p.23-58.

TORRES, R.M. Melhorar a qualidade da educação básica? As estratégias do Banco Mundial. *In:* TOMMASI, L.D.; WARDE, M.J.; HADDAD, S. **O Banco mundial e as políticas educacionais.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

TRANSPETRO. Petrobrás Transporte. Transporte Marítimo – Programa de Navios. Disponível em: <http://www.transpetro.com.br/TranspetroSite/appmanager/transpPortal/transpInternet?_nfpb=true&_windowLabel=barraMenu_3&_nffvid=%2FTranspetroSite%2Fportlets%2FbarraMenu%2FbarraMenu.faces&_pageLabel=pagina_base&formConteudo:codigo=106## >. Acesso em: 20 jun. 2011.

UNESCO. **Declaração de Nova Delhi sobre Educação para Todos**. 1998. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ue000107.pdf>. Acesso em: 13 out. 2009.

ANEXOS

ANEXO A: Lista de Instituições de Referência

	INSTITUIÇÃO	UF	CIDADE
1	Associação Brasileira de Corrosão	RJ	Rio de Janeiro
2	Associação Brasileira de Ensaios Não Destrutivos e Inspeção	SP	São Paulo
3	Associação das empresas brasileiras de manutenção	RJ	Rio de Janeiro
4	Centro Federal de Educação Tecnológica de Química de Nilópolis	RJ	Nilópolis
5	Centro Paula Souza	SP	São Paulo
6	Entidade Referência Teste	RJ	Niterói
7	Faculdade de Tecnologia de São José dos Campos	SP	São José dos Campos
8	Faculdade de Tecnologia de São Paulo	SP	São Paulo
9	Fundação Brasileira de Tecnologia da Soldagem	RJ	Rio de Janeiro
10	Fundação de Apoio à Escola Técnica	RJ	Rio de Janeiro
11	Fundação Getúlio Vargas	RJ	Rio de Janeiro
12	Fundação para o Desenvolvimento Tecnológico da Engenharia	SP	São Paulo
13	Instituição Ensino MKPNTS Referencia	RJ	Rio de Janeiro
14	Instituição Testes Fluxo Completo	RJ	Aperibé
15	Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-graduação e Pesquisa de Engenharia	RJ	Rio de Janeiro
16	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	BA	Simões Filho
17	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais	MG	Belo Horizonte
18	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco	PE	Recife
19	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro	RJ	Rio de Janeiro
20	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte	RN	Mossoró
21	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul	RS	Pelotas
22	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense	RJ	Campos dos Goytacazes
23	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	RJ	Rio de Janeiro
24	PROMINP CONSTRUÇÃO CIVIL	RJ	Rio de Janeiro
25	SENAI - Departamento Regional do RN	RN	Natal
26	SENAI-DN	DF	Brasília
27	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial do Rio de Janeiro	RJ	Rio de Janeiro
28	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - BA	BA	Salvador
29	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - ES	ES	Vitória
30	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - PE	PE	Recife
31	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - RJ	RJ	Rio de Janeiro
32	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - RS	RS	Porto Alegre
33	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SP	SP	São Paulo
34	teste 1201	AP	Calçoene
35	teste 1201 01	AL	Anadia
36	Teste Produção	ES	Pinheiros
37	Universidade do Estado do Rio de Janeiro	RJ	Rio de Janeiro
38	Universidade Estadual de Campinas	SP	Campinas
39	Universidade Federal do Espírito Santo	ES	Vitória
40	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	RS	Rio Grande
41	Universidade Federal Fluminense	RJ	Niterói
42	UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná	PR	Curitiba
43	ZEPTO Treinamento, Comércio e Serviços Industriais LTDA.	RS	São Leopoldo

Fonte: <http://portal.prominp.com.br/prom/listarReferencia.do>.

ANEXO B: Lista de Instituições Executoras

	INSTITUIÇÃO	UF	CIDADE
1	Associação Brasileira de Corrosão	RJ	Rio de Janeiro
2	Associação Centro de Educação Tecnológica do Estado da Bahia	BA	Feira de Santana
3	CCCM - Centro de Cidadania Cidade Maravilhosa	RJ	Belford Roxo
4	CENTRO DE PESQUISA E QUALIFICAÇAO TECNOLOGICA	CE	Fortaleza
5	Centro Federal de Educação Tecnológica de Química de Nilópolis	RJ	Nilópolis
6	Centro Paula Souza	SP	São Paulo
7	CETRE DO BRASIL LTDA	SP	São Paulo
8	Departamento Regional do Ceará	CE	Fortaleza
9	Entidade exec teste 2	SP	Ribeirão Preto
10	Entidade Executora Teste Produção	RJ	Rio de Janeiro
11	Espaço de Produção ao Desenvolvimento Sustentável	RN	Natal
12	Faculdade de Tecnologia de São Paulo	SP	São Paulo
13	FRAEND - Consultoria, Inspeção e Treinamento	RS	Canoas
14	Fundação Brasileira de Tecnologia da Soldagem	RJ	Rio de Janeiro
15	Fundação de Apoio à Escola Técnica	RJ	Rio de Janeiro
16	Fundação de Apoio à Tecnologia	SP	São Paulo
17	Fundação de Pesquisas Cientificas de Ribeirão Preto	SP	São Paulo
18	Fundação Getúlio Vargas	RJ	Rio de Janeiro
19	Fundação para o Desenvolvimento Tecnológico da Engenharia	SP	São Paulo
20	Instituicao Ensino MKPNTS Executora	RJ	Rio de Janeiro
21	Instituição Testes Fluxo Completo	RJ	Aperibé
22	Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-graduação e Pesquisa de Engenharia	RJ	Rio de Janeiro
23	Instituto Educacional Carvalho (OSCIP)	SP	Mauá
24	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	BA	Simões Filho
25	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais	MG	Belo Horizonte
26	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco	PE	Recife
27	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina	SC	Itajaí
28	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas	AM	Manaus
29	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará	CE	Fortaleza
30	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão	MA	São Luís
31	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro	RJ	Rio de Janeiro
32	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte	RN	Mossoró
33	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul	RS	Pelotas
34	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense	RJ	Campos dos Goytacazes
35	Instituto Federal do Espírito Santo	ES	Vitória
36	Instituto Sorrindo para a Vida	RJ	Rio de Janeiro
37	Oxigênio	SP	São Paulo
38	PlanSeq	RJ	Rio de Janeiro
39	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais	MG	Belo Horizonte
40	Pontifícia Universidade Católica do Paraná	PR	Curitiba
41	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	RJ	Rio de Janeiro
42	PROEND	PR	Curitiba
43	QUALITY WELDING LTDA.	BA	Candeias
44	REGAP	MG	Betim
45	RENEST	PE	Ipojuca
46	REPAR	PR	Araucária
47	REPLAN	SP	Paulínia
48	REVAP	SP	São José dos Campos
49	RLAN	BA	São Francisco do Conde
50	SENAC-ES	ES	Vitória
51	SENAI-BH	MG	Belo Horizonte

52	SENAI - Departamento Regional do RN	RN	Natal
53	SENAI - MA	MA	São Luís
54	SENAI - MS	MS	Três Lagoas
55	SENAI-SC	SC	Itajaí
56	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial do Rio de Janeiro	RJ	Rio de Janeiro
57	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - RN	RN	Mossoró
58	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SP	SP	Santos
59	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - AL	AL	Maceió
60	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - AM	AM	Manaus
61	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - BA	BA	Salvador
62	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - ES	ES	Vitória
63	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - MG	MG	Belo Horizonte
64	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - PB	PB	Campina Grande
65	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - PE	PE	Recife
66	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - PR	PR	Curitiba
67	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - RJ	RJ	Rio de Janeiro
68	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - RS	RS	Porto Alegre
69	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SE	SE	Aracaju
70	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SP	SP	São Paulo
71	UEMA	MA	São Luís
72	UENF	RJ	Macaé
73	UFAM	AM	Manaus
74	UFBA	BA	Salvador
75	UFCE	CE	Fortaleza
76	UFMA	MA	São Luís
77	UFPR	PR	Curitiba
78	UFSC	SC	Florianópolis
79	Universidade do Estado do Rio de Janeiro	RJ	Rio de Janeiro
80	Universidade Estadual de Campinas	SP	Campinas
81	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	PE	Recife
82	Universidade Federal do Espírito Santo	ES	Vitória
83	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	RS	Rio Grande
84	Universidade Federal do Rio Grande Do Sul	RS	Porto Alegre
85	Universidade Federal Fluminense	RJ	Niterói
86	USP	SP	São Paulo
87	UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná	PR	Curitiba
88	ZEPTO Treinamento, Comércio e Serviços Industriais LTDA.	RS	São Leopoldo

Fonte: <http://portal.prominp.com.br/prom/listarExecutora.do>.

ANEXO C: Roteiro de entrevista com a Coordenadora do Prominp em Simões Filho

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRANDO: Luís Augusto Lopes
ORIENTADORA: Graça Druck
CO-ORIENTADOR: Jair Batista da Silva

1. Qual sua função nesta instituição e como foi escolhido para dirigir o Prominp aqui? Descreva na prática as tarefas que você realiza no dia a dia.
2. Como a instituição foi escolhida pelo Prominp? Você poderia mencionar os critérios?
3. Enquanto instituição de referência quais cursos ela produziu material didático e como se deu esta produção?
4. Como se deu a aprovação do material didático? Quais eram os parâmetros que o Prominp tinha para a confecção deste material?
5. Em sua opinião, como os interesses empresariais se manifestaram na construção pedagógica dos cursos?
6. Como era a relação com a diretoria do programa? Era cordial ou houve problemas? Se houve, de que tipo? Como é a relação com os outros atores que fazem parte do programa?
7. Que benefícios o Prominp trouxe para a instituição?
8. Como se deu a escolha dos professores? Quais os critérios?
9. Qual a sua opinião sobre o programa? Ele de fato qualifica e dá oportunidade aos alunos ou não? A instituição possui algum mecanismo de acompanhamento dos egressos dos cursos? Qual?
10. Qual o papel da instituição? Ela articular interesses pedagógicos, do empresariado e dos trabalhadores nos programas de qualificação, ou serve a um ou a dois deles?
11. Como ocupante de um cargo de direção numa instituição de ensino técnico, você acha que cursos de qualificação isolados conseguem dar uma formação sólida para a atuação num setor tão complexo como o setor de petróleo e gás? Por quê? Qual seria o modelo ideal?

ANEXO D: Roteiro de entrevista com os Professores

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRANDO: Luís Augusto Lopes
ORIENTADORA: Graça Druck
CO-ORIENTADOR: Jair Batista da Silva

1. Como foi chamado para ensinar nos cursos? Quais foram os critérios utilizados?
2. Qual sua opinião sobre o material didático utilizado? Você participou da elaboração de algum material? Em que ele avança e em que ele peca?
3. Observando sua experiência profissional e o que foi ensinado em sala de aula, o programa de fato prepara para o mercado de trabalho ou não? Por que?
4. Quais as principais dificuldades que os alunos apresentam em sala de aula?
5. Quais são as principais reclamações dos alunos em relação ao programa?
6. Existe alguma experiência particular de algum aluno que chamou a atenção?
7. Como professor, você acha que cursos de qualificação isolados conseguem dar uma formação sólida para a atuação num setor tão complexo como o setor de petróleo e gás? Por quê? Qual seria o modelo ideal?

ANEXO E: Roteiro de entrevista com o alunos

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRANDO: Luís Augusto Lopes
ORIENTADORA: Graça Druck
CO-ORIENTADOR: Jair Batista da Silva

(as perguntas podem variar de acordo com o perfil do aluno: inserido nas terceirizadas ou desempregado)

1. Qual sua trajetória escolar?
2. Qual sua trajetória profissional?
3. Qual o peso da bolsa auxílio para você? Se não houvesse você conseguiria fazer o curso?
4. O que achou do material didático usado no curso?
5. O que achou dos professores do curso?
6. Qual o principal defeito do curso?
7. O que é qualificação para você?
8. Qual o seu interesse no setor de petróleo e gás? Outros setores despertam interesse em você ou não, você se considera com vocação para o setor?
9. Após a qualificação você conseguiu emprego no setor de petróleo e gás? Em caso afirmativo conte como foi sua experiência. Em caso negativo o que você considera que influiu negativamente?
10. Como terceirizado, por que você fez o curso?
11. Você sabia que os alunos desempregados receberam bolsa auxílio? O que achou desta separação entre eles e vocês que não foram contemplados com bolsas? Em que elas ajudariam vocês?
12. Como é seu trabalho na subcontratada da Petrobrás?
13. A qualificação trouxe alguma melhoria para você no seu trabalho? E do ponto de vista pessoal?
14. O que é mais importante: a qualificação ou a experiência profissional?
15. Depois do curso o que você fez? Continuou estudando ou buscou emprego?

16. Conhece algum de sua turma que conseguiu inserção profissional na área de formação do curso?
17. Conhece algum colega que foi demitido, mesmo depois de ter participado da qualificação? Sabe por que isto aconteceu?
18. Você sabe que o curso visa a preparar trabalhadores para as empresas terceirizadas da Petrobrás? Ou pensa que é um preparo para trabalhar na Petrobrás?
19. O que você pensa sobre a terceirização na Petrobrás?
20. O que você conhece sobre o trabalho do petroleiro?
21. Como trabalhador, você acha que cursos de qualificação isolados conseguem dar uma formação sólida para a atuação num setor tão complexo como o setor de petróleo e gás? Por quê? Qual seria o modelo ideal?

ANEXO F: Roteiro de entrevista com a Gerência do Prominp na Petrobrás

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRANDO: Luís Augusto Lopes
ORIENTADORA: Graça Druck
CO-ORIENTADOR: Jair Batista da Silva

1. Como surgiu a necessidade de criar um programa de qualificação profissional dentro do Prominp, que tem mais um caráter de política industrial?

2. Os papéis do Ministério das Minas e Energia e da Petrobrás se alteraram ao longo programa? Quem exerce influência maior sobre o programa de qualificação?

3. Como se deu a definição da carteira inicial de 47 projetos. Foi uma decisão unilateral da Petrobrás, ou houve a influência das Associações empresariais?

4. Como, dentro desta carteira de projetos, surgiram as decisões de qualificação profissional?

5. Houve uma tentativa de articulação do Prominp com outros programas de qualificação que tinham sido criados pelo Governo Federal, como o Planfor, o PNQ, o Prójovem, etc? Por que?

6. Houve uma tentativa de articulação com as redes de ensino fundamental dos estados? Por que?

7. Os técnicos formados nas redes estaduais, federal e sistema S não atenderiam as exigências do setor petrolífero? Por que?

8. Como se calculou a quantidade de 112 mil profissionais necessários para a qualificação entre os anos de 2006 e 2009 no Prominp?

9. Por que a qualificação foi dirigida aos terceirizados? Qual o lugar dos terceirizados neste programa?

10. O que vocês entendem por Capacitação Industrial, Capacitação Tecnológica e Qualificação Profissional? Como estas três coisas se unem no eixo Capacitação?

11. Porque a escolha inicial da ABEMI para gerir este programa de qualificação?

12. Qual o percentual de recursos da qualificação provenientes da Petrobrás, do FAT e do Ministério da Ciência de Tecnologia?

13. Como se deu a escolha das Instituições de Referência e das Instituições Executoras?

14. Como se deu a concepção pedagógica dos cursos?

15. Depois de um tempo o site do Prominp foi reformulado e apareceram novos programas de qualificação, a saber: Formação de Oficiais da Marinha Mercante, a Equivalência de Estudos por Experiência Profissional, os cursos Planseq da Construção Civil. O que levou a criação de novos programas?

16. Como é feita a avaliação do Prominp e seus resultados? Já foram feitas avaliações? Quais os principais resultados?

17. O que você considera como qualificação?

18. A qualificação é uma forma de resolver os problemas que a terceirização tem causado na Petrobrás, a exemplo dos acidentes de trabalho?

ANEXO G: Questionário aplicado aos egressos

Perfil estudantes Prominp
1. Em que ano você fez seu curso em Simões Filho? ☐ 2007 ☐ 2008 ☐ 2009 ☐ Outro (Especifique)
2. Qual curso que você fez? ☐ Eletricista Força e Controle ☐ Eletricista Montador ☐ Encarregado de Elétrica ☐ Instrumentista de Sistemas ☐ Supervisor de Mecânica ☐ Supervisor de Planejamento ☐ Supervisor Técnico de SMS ☐ Outro (Especifique)
3. Assinale qual sua faixa etária no momento em que você iniciou o curso de qualificação do Prominp. ☐ 15 a 19 anos ☐ 20 a 24 anos ☐ 25 a 29 anos ☐ 30 a 34 anos ☐ 35 a 39 anos ☐ 40 a 44 anos ☐ 45 a 49 anos ☐ 50 a 54 anos ☐ 55 a 59 anos ☐ mais de 60 anos
4. Qual sua raça/cor autodeclarada? ☐ Branca ☐ Preta ☐ Amarela ☐ Parda ☐ Indígena ☐ Sem declaração
5. Assinale qual sua escolaridade no momento em que você iniciou o curso de qualificação do Prominp ☐ Somente alfabetizado ☐ Elementar incompleto ou da 1a a 3a série do 1o grau ☐ Elementar completo ou até a 4a série do 1o grau

☐ Médio 1o ciclo ou da 5a a 8a série do 1o grau ☐ Médio 2o ciclo ou 2o grau ☐ Ensino Médio Profissionalizante ☐ Superior ☐ Superior incompleto ☐ Mestrado ou Doutorado
6. Além do Prominp você estava fazendo outro curso (ensino médio, supletivo, faculdade) naquele momento?
☐ Sim ☐ Não ☐ Em caso afirmativo, informe qual curso
7. Você estava trabalhando naquele momento? ☐ Sim ☐ Não ☐ Em caso afirmativo, informe o setor que você estava trabalhando
8. Se você estava trabalhando, qual a faixa salarial que se enquadravam os seus rendimentos pessoais? (O Salário Mínimo em 2007 era R$ 380,00, em 2008 era R$ 415,00 e em 2009 R$ 465,00) ☐ Menos de um salário mínimo ☐ de 1 a 2 salários mínimos ☐ de 2 a 3 salários mínimos ☐ de 3 a 4 salários mínimos ☐ de 4 a 5 salários mínimos ☐ Acima de 5 salários mínimos
9. E qual era a renda total de sua família? (O Salário Mínimo em 2007 era R$ 380,00, em 2008 era R$ 415,00 e em 2009 R$ 465,00) ☐ Menos de um salário mínimo ☐ de 1 a 2 salários mínimos ☐ de 2 a 3 salários mínimos ☐ de 3 a 4 salários mínimos ☐ de 4 a 5 salários mínimos ☐ Acima de 5 salários mínimos
10. Após a realização do curso, como ficou a sua situação de trabalho? ☐ Consegui um emprego na área de petróleo e gás POR CAUSA DO PROMINP ☐ Consegui um emprego na área de petróleo e gás MAS POR OUTROS MOTIVOS ☐ Consegui um emprego na área industrial ☐ Consegui um emprego no comércio ☐ Consegui um emprego no setor de serviços ☐ Continuei trabalhando onde estava ☐ Continuei desempregado ☐ Outro (Especifique)